les attitudes des travailleurs québécois à l'égard de leur emploi

louise-h. côté-desbiolles
avec la collaboration de
bernard turgeon

juillet 1979

LEGISLATIVE LIBRARY OF ONTARIO
MAR 03 1980
RECEIVED

5

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre
Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail

ÉTUDES ET RECHERCHES

101-03501/

les attitudes des travailleurs québécois à l'égard de leur emploi

louise-h. côté-desbiolles
avec la collaboration de
bernard turgeon

juillet 1979

5

Avant-propos

Dans les pays industrialisés, la satisfaction au travail suscite, depuis quelques années, un intérêt sans cesse croissant. Cet intérêt provient sans doute de l'importance des relations que l'on établit souvent, à tort ou à raison, entre la satisfaction et les problèmes que connaissent actuellement les milieux de travail.

D'aucuns prétendent en effet que les attitudes à l'égard de l'emploi constituent un indice (bien qu'imparfait) du bien-être des travailleurs et de la qualité de la vie au travail et que ces éléments sont intimement liés à l'état des relations de travail. D'autres relient le chômage des jeunes à leur insatisfaction à l'égard du travail. Plusieurs, enfin, voient dans l'insatisfaction au travail la cause de certains comportements organisationnels qui ne sont pas sans préoccuper les dirigeants d'entreprise (augmentation du roulement, de l'absentéisme et des retards, baisse de productivité).

Le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre a, entre autres missions, celle de se soucier du bien-être des travailleurs et c'est pourquoi il a confié au Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail le soin de mener une enquête sur les attitudes des travailleurs québécois à l'égard de leur emploi. En plus de fournir des données québécoises

sur le sujet (données dont l'absence a maintes fois été déplorée), cette étude devait être source d'information pour des programmes qui constituent, depuis peu, des préoccupations particulières du ministère à savoir, la qualité de la vie au travail et la création d'emplois pour les jeunes.

Le rapport de recherche que nous vous présentons propose une connaissance globale du phénomène de la satisfaction au travail au Québec. Le lecteur y découvrira des renseignements sur les niveaux de satisfaction générale, sur la satisfaction à l'égard d'aspects précis de l'emploi (salaire, heures de travail, possibilités d'avancement, etc) et sur les attentes face à l'emploi. Par ailleurs les données, recueillies sur un échantillon représentatif de la population en emploi, pourront servir aux gestionnaires de l'entreprise privée ou publique qui y trouveront des normes auxquelles comparer les résultats d'enquêtes menées au sein de leur propre entreprise.

Il s'agit évidemment d'un rapport préliminaire qui n'épuise pas toutes les possibilités d'analyse. Des comparaisons plus détaillées, en fonction d'autres variables pertinentes, pourront bientôt être réalisées suivant l'intérêt qu'aura suscité le présent document.

Tout commentaire concernant cette étude serait vivement apprécié.

Jacques Doyon
Directeur général de la recherche.

Sommaire

L'objectif général de la présente enquête était d'obtenir un aperçu des attitudes des travailleurs québécois à l'égard de leur emploi. A cette fin, un questionnaire a été élaboré afin de recueillir des informations sur le taux global de satisfaction professionnelle, sur la satisfaction à l'égard de certaines composantes de l'emploi et sur l'importance relative attribuée à ces composantes.

La cueillette de données, qui s'est déroulée pendant les mois de février et mars 1979, a été effectuée par la poste. L'échantillonnage, de type probabiliste, a été basé sur un choix systématique. Le taux de réponse brut de l'enquête atteint 73% (Partie II, p. 27-30).

Les résultats ont été compilés sur un échantillon utilisable de 2265 répondants. Cet échantillon est représentatif (en termes de proportionnalité) de la population en emploi tant au niveau de l'âge, du sexe, du lieu de résidence et du secteur d'activité économique que, bien qu'à un degré moindre, de la catégorie d'emplois (voir Partie II, p. 30 et suivantes).

Il est composé d'environ 65% d'hommes et de 35% de femmes et les répondants ont en majorité, de 25 à 44 ans. La plupart des individus interrogés ont au moins une année d'études secondaires. Près des trois quarts des répondants travaillent, en moyenne, 40 heures par semaine et la moitié d'entre eux sont syndiqués. Environ 50% des sujets travaillent dans une P.M.E. et 55% d'entre eux occupent un emploi de bureau, de professionnel-technicien ou d'ouvrier de métier ou à la production.

Les résultats ont été analysés en fonction de quatre (4) variables indépendantes à savoir le sexe, l'âge, la catégorie d'emplois et le secteur d'activité économique. Ils sont exposés suivant trois thèmes principaux.

1. La satisfaction globale face à l'emploi

De façon générale, les travailleurs québécois se disent très (36%) ou assez (52%) satisfaits de leur emploi et 67% d'entre eux choisiraient ce même emploi s'ils en avaient le loisir (p. 44).

Peu de différences sont ressorties de l'analyse des résultats en fonction du sexe, si ce n'est que les femmes seraient plus prêtes à accepter à nouveau l'emploi qu'elles occupent et qu'elles seraient plus enclines que les hommes à le recommander à un ami (p. 48).

Les résultats obtenus en fonction du groupe d'âge sont plus nets. Les jeunes travailleurs (24 ans et moins) sont significativement moins satisfaits de leur emploi que leurs aînés et ce, pour toutes les variables étudiées. Les indices de satisfaction augmentent ensuite avec l'âge pour atteindre un maximum chez les travailleurs de 45 ans et plus (p. 48-52).

Pour ce qui est des catégories d'emplois, la satisfaction décroît en fonction d'un continuum qui va des emplois supérieurs (postes de direction, professionnels et techniciens), passe par les emplois des cols blancs, pour en arriver aux emplois spécialisés ou non-spécialisés (cols bleus) (p. 52-55).

Enfin, c'est dans le secteur des industries manufacturières que l'on retrouve le moins de travailleurs satisfaits. Les travailleurs des services communautaires et personnels et ceux du secteur commerce s'avèrent par ailleurs, sur certaines variables, plus satisfaits que l'ensemble de l'échantillon. De façon générale, la satisfaction semble être plus élevée dans le secteur du tertiaire (p. 55-58).

2. La satisfaction à l'égard des aspects particuliers de l'emploi

Sept (7) composantes de l'emploi ont été analysées à savoir le salaire, les possibilités d'avancement, l'intérêt du travail, les supérieurs, la sécurité d'emploi, les collègues de travail et les heures de travail. Les résultats démontrent que la satisfaction des travailleurs québécois à l'égard

de ces aspects de leur emploi s'avère plutôt élevée. Deux facteurs semblent cependant particulièrement moins satisfaisants à savoir le salaire et les possibilités d'avancement (p. 58-60).

On ne dénote que peu de variation entre les réponses données par les hommes et celles des femmes si ce n'est que ces dernières se sont révélées plus satisfaites de leurs heures de travail (p. 60).

En ce qui concerne l'analyse par groupe d'âge, il est apparu que les travailleurs plus âgés (45 ans et plus) s'avèrent plus satisfaits de toutes les composantes de leur emploi que ne le sont les autres répondants. C'est chez les travailleurs de 24 ans et moins que l'insatisfaction est la plus marquée (p. 60-63).

Les résultats obtenus en fonction de la catégorie d'emplois indiquent que les administrateurs, les professionnels et les contremaîtres, superviseurs sont, de façon générale, plus satisfaits des aspects particuliers de l'emploi. Les pourcentages les plus bas se retrouvent chez les travailleurs des mines et forêts, les ouvriers et les manoeuvres (p. 63-67).

Quelques constantes se dégagent des comparaisons en fonction du secteur d'activité. D'une part, les travailleurs des secteurs primaire et secondaire (mines et forêts, industrie manufacturière) se révèlent moins

satisfaits des composantes de leur emploi que les travailleurs des autres secteurs. D'autre part, les taux de satisfaction des travailleurs de la construction sont généralement plus élevés que ceux de la moyenne des répondants (même si les différences ne sont pas significatives dans tous les cas). Enfin, les travailleurs de l'administration publique ressortent comme étant très satisfaits de leurs heures de travail et de leur sécurité d'emploi (p. 67-72).

3. L'importance perçue des différents aspects de l'emploi

Dans l'ensemble, le travailleur québécois dit attacher plus d'importance à l'intérêt de son travail, à sa sécurité d'emploi et à son salaire plutôt qu'aux possibilités d'avancement, à ses supérieurs, à ses collègues ou à ses heures de travail. Il y a toutefois une grande diversité dans les opinions puisqu'aucun de ces éléments n'est mentionné comme l'aspect le plus important par plus d'un quart de l'échantillon (p. 74-76).

Les femmes disent attacher plus d'importance que les hommes à la plupart des aspects, le salaire et les possibilités d'avancement faisant exception: il n'y a pas de différence significative en fonction du sexe pour ces deux aspects. L'importance perçue des différentes dimensions de l'emploi varie également avec l'âge. Les possibilités d'avancement, notamment, sont sensiblement plus valorisées par les jeunes que par les travailleurs âgés. (p. 77-81).

Il semble enfin exister un continuum des emplois (et des secteurs) qui part des postes de direction, de professionnels et de techniciens, passe par les emplois de cols blancs du secteur tertiaire puis par les emplois de cols bleus des secteurs secondaire et primaire. L'importance relativement élevée attachée à l'intérêt du travail et, dans une moindre mesure, aux possibilités d'avancement caractérise la première extrémité de ce continuum. L'importance attachée au salaire, aux heures de travail et, dans une moindre mesure, à la sécurité d'emploi caractérise la deuxième extrémité. Ces résultats sont compatibles avec les théories de la motivation, celle de Maslow en particulier, qui prévoient que la satisfaction des besoins de base permet l'émergence des besoins d'un autre niveau (p. 81-86).

Table des matières

	Page
Avant-propos	i
Sommaire	iii
Remerciements	ix
Table des matières	x
Liste des tableaux	xi
Liste des figures	xv
Introduction	1
PARTIE I. Pourquoi étudier la satisfaction au travail?	2
1. Qu'est-ce que la satisfaction au travail?	3
2. Certains comportements associés à la satisfaction au travail	4
3. Les grandes enquêtes sur la satisfaction au travail	8
4. Discussion	20
5. Les buts immédiats de la présente étude	24
PARTIE II. Déroulement de l'enquête	26
1. Instrument de mesure	27
2. Cueillette des données	28
3. Description de l'échantillon	30
PARTIE III. Présentation et analyse des résultats	43
1. La satisfaction globale face à l'emploi	44
2. La satisfaction à l'égard des aspects particuliers de l'emploi	58
3. L'importance perçue des différents aspects de l'emploi	74
Résumé et conclusion	88
Appendice A: Questionnaires	93
Appendice B: Données brutes	106
Références	143

Remerciements

Cette étude n'aurait pu être menée à terme sans le concours de plusieurs personnes de la Direction générale de la recherche.

En premier lieu, nous tenons à remercier monsieur Réal Chamberland, Directeur général-adjoint pour son appui constant lors de la réalisation de l'enquête.

Nous remercions également madame Bibiane Francoeur-Boucher, statisticienne, qui nous a grandement facilité la tâche de l'échantillonnage.

Messieurs Laurent Girard, Yvon Allen et Georges-Aimé Tremblay, du Service de soutien technique, ont effectué, avec diligence, le traitement informatique nécessaire à l'analyse des résultats. Nous leur en savons gré.

Enfin, mademoiselle Louise Painchaud s'est occupée avec minutie de l'expédition des questionnaires et de la relance, en plus d'effectuer une partie du travail de dactylographie. Se sont jointes à elle, pour la mise en page du présent document, Denise Soucy, Denise Ouellet-Saucier et Muguette Berthelet. Nous les remercions sincèrement.

Liste des tableaux

		Page
TABLEAU 1	Résultats d'enquêtes nationales sur la satisfaction au travail	10
TABLEAU 2	Indices de satisfaction au travail (1958-1973)	12
TABLEAU 3	Répartitions procentuelles de tous les répondants aux questions générales sur la satisfaction professionnelle	17
TABLEAU 4	Répartition des répondants en fonction de l'âge et du sexe	32
TABLEAU 5	Représentativité de l'échantillon en regard du sexe et de l'âge (en %)	32
TABLEAU 6	Représentativité de l'échantillon en regard du sexe (en %)	33
TABLEAU 7	Représentativité de l'échantillon en regard de l'âge des répondants (en %)	33
TABLEAU 8	Répartition des répondants en fonction du niveau de scolarité	35
TABLEAU 9	Répartition des répondants en fonction du lieu de résidence et représentativité de l'échantillon	35
TABLEAU 10	Répartition des répondants en fonction des catégories d'emplois et représentativité de l'échantillon	37
TABLEAU 11	Répartition des répondants en fonction du nombre d'heures de travail par semaine	39
TABLEAU 12	Répartition des répondants en fonction du secteur d'activité économique et représentativité de l'échantillon	40
TABLEAU 13	Répartition des répondants en fonction de la taille de l'entreprise	42
TABLEAU 14	Répartition des répondants aux questions générales sur la satisfaction au travail	45
TABLEAU 15	Répartition procentuelle des hommes et des femmes aux questions générales sur la satisfaction	49

		Page
TABLEAU 16	Pourcentage de répondants, par catégorie d'emplois, donnant une réponse favorable aux questions générales de satisfaction	53
TABLEAU 17	Pourcentage de répondants, par secteur d'activité, donnant une réponse favorable aux questions générales de satisfaction	56
TABLEAU 18	Répartition de tous les répondants quant à leur satisfaction à l'égard des aspects particuliers de l'emploi ...	59
TABLEAU 19	Pourcentage d'hommes et de femmes se disant très satisfaits des aspects particuliers de l'emploi	61
TABLEAU 20	Répartition des répondants selon l'importance perçue des différents aspects de l'emploi	75
TABLEAU 21	Répartition des répondants, par sexe, selon l'importance attribuée aux aspects de l'emploi	78
TABLEAU 22	Satisfaction globale à l'égard de l'emploi en fonction du sexe et de l'âge	107
TABLEAU 23	Répartition des répondants à la question: "Que décideriez-vous si vous deviez choisir à nouveau l'emploi que vous occupez actuellement?", en fonction du sexe et de l'âge	108
TABLEAU 24	Répartition des répondants selon qu'ils recommanderaient ou non leur emploi à un de leurs amis en fonction du sexe et de l'âge	109
TABLEAU 25	Occupation préférée en fonction du sexe et de l'âge	110
TABLEAU 26	Répartition des répondants à l'égard de la correspondance entre l'emploi et les attentes en fonction du sexe et de l'âge	111
TABLEAU 27	Satisfaction globale à l'égard de l'emploi en fonction des catégories d'emplois	112
TABLEAU 28	Répartition des répondants à la question: "Que décideriez-vous si vous deviez choisir à nouveau l'emploi que vous occupez actuellement"? en fonction des catégories d'emplois	113

		Page
TABLEAU 29	Répartition des répondants selon qu'ils recommanderaient ou non leur emploi à un de leurs amis en fonction des catégories d'emplois	114
TABLEAU 30	Occupation préférée en fonction des catégories d'emplois	115
TABLEAU 31	Répartition des répondants à l'égard de la correspondance entre l'emploi et les attentes en fonction des catégories d'emplois	116
TABLEAU 32	Satisfaction globale à l'égard de l'emploi en fonction du secteur d'activité	117
TABLEAU 33	Répartition des répondants à la question "Que décideriez-vous si vous deviez choisir à nouveau l'emploi que vous occupez actuellement?", en fonction du secteur d'activité	118
TABLEAU 34	Répartition des répondants selon qu'ils recommanderaient ou non leur emploi à un de leurs amis en fonction du secteur d'activité	119
TABLEAU 35	Occupation préférée en fonction du secteur d'activité	120
TABLEAU 36	Répartition des répondants à l'égard de la correspondance entre l'emploi et les attentes en fonction du secteur d'activité	121
TABLEAU 37	Satisfaction à l'égard des aspects particuliers de l'emploi en fonction du sexe des répondants	122
TABLEAU 38	Satisfaction à l'égard des aspects particuliers de l'emploi en fonction de l'âge des répondants	123
TABLEAU 39	Satisfaction à l'égard des aspects particuliers de l'emploi en fonction des catégories d'emplois	124
TABLEAU 40	Satisfaction à l'égard des aspects particuliers de l'emploi en fonction du secteur d'activité	128
TABLEAU 41	Perceptions en regard de l'état des relations de travail dans l'entreprise en fonction du sexe et de l'âge	131
TABLEAU 42	Perceptions en regard de l'état des relations de travail dans l'entreprise en fonction des catégories d'emplois ...	132

Page

TABLEAU 43 Perceptions en regard de l'état des relations de travail dans l'entreprise en fonction du secteur d'activité 133

TABLEAU 44 Importance attribuée aux aspects particuliers de l'emploi en fonction du sexe des répondants 134

TABLEAU 45 Importance attribuée aux aspects particuliers de l'emploi en fonction de l'âge des répondants 135

TABLEAU 46 Importance attribuée aux aspects particuliers de l'emploi en fonction des catégories d'emplois 136

TABLEAU 47 Importance attribuée aux aspects particulier de l'emploi en fonction du secteur d'activité 140

Liste des figures

		Page
FIGURE 1	Pourcentage des répondants, par groupe d'âge, donnant une réponse très favorable à chacune des questions générales sur la satisfaction	50
FIGURE 2	Pourcentage des répondants, par groupe d'âge, se disant très satisfaits des différents aspects de l'emploi	62
FIGURE 3	Pourcentage des répondants, par catégorie d'emplois, qui se disent très satisfaits de chacun des aspects particuliers de l'emploi	64
FIGURE 4	Pourcentage des répondants, par secteur d'activité, qui se disent très satisfaits de chacun des aspects particuliers de l'emploi	68
FIGURE 5	Pourcentage des répondants, par secteur d'activité, qui estiment "très bonnes" les relations de travail dans leur entreprise	73
FIGURE 6	Pourcentage des répondants, par groupe d'âge, qui estiment "très importants" différents aspects de leur emploi	80
FIGURE 7	Pourcentage des répondants, par groupe d'âge, qui estiment chacun des aspects de l'emploi comme étant le plus important	80
FIGURE 8	Pourcentage des répondants, par catégorie d'emplois, qui estiment chacun des aspects de l'emploi comme étant très important	82
FIGURE 9	Pourcentage des répondants, par secteur d'activité, qui estiment chacun des aspects de l'emploi comme étant très important	85

INTRODUCTION

Dans les pays industrialisés, la satisfaction au travail a fait l'objet de milliers d'études. Parmi celles-ci, les études de cas sont évidemment beaucoup plus fréquentes que les enquêtes d'envergure reposant sur des échantillons représentatifs. Quelques enquêtes ont toutefois été réalisées durant la dernière décennie aux Etats-Unis, en Allemagne, en Grande-Bretagne, au Japon et même au Canada.

Pourtant, il n'existe pas de travaux semblables pour le Québec malgré l'intérêt qu'ils pourraient soulever. Dans un très récent rapport sur le chômage chez les jeunes, l'O.P.D.Q. déplorait encore l'impossibilité, pour les chercheurs québécois, d'obtenir des données de référence ailleurs que dans la littérature américaine ou dans quelques études canadiennes et européennes. Selon cet organisme,

> "Les études sur les attitudes des Québécois à l'égard du travail et sur leurs attentes à l'égard de l'emploi, lorsqu'elles existent, sont beaucoup moins souvent publiées et de là, moins facilement repérables et accessibles". (1)

C'est à de telles lacunes que ce rapport tente de remédier, en présentant les résultats d'un sondage sur les attitudes des Québécois face à leur emploi.

---

(1) Girard, M., Gauthier, H., Vinet, A. (1978). Les Jeunes Québécois et le travail, Office de Planification et de Développement du Québec, p. 100.

PARTIE I

Pourquoi étudier la satisfaction au travail?

1. Qu'est-ce que la satisfaction au travail?

Un survol de la littérature qui traite de la satisfaction au travail laisse le lecteur perplexe face à la multiplicité des définitions du concept. De formulations en reformulations, les théoriciens de la satisfaction au travail en sont venus à élaborer des modèles de plus en plus sophistiqués, et, dès lors, de moins en moins opérationnels.

Notre intention n'est pas de revoir ici les nombreuses théories de la satisfaction [1] mais de présenter une définition qui semble jouir de la faveur de la plupart des théoriciens et chercheurs. Tous reconnaissent en effet que la satisfaction au travail consiste en un "état émotif positif résultant de l'évaluation individuelle du travail ou des expériences de travail" [2].

Cette évaluation de la situation de travail se fait en fonction des valeurs et des besoins de l'individu. Il s'ensuit, d'une part, que la satisfaction au travail ne saurait être statique puisqu'elle se modifie en fonction des variations dans l'importance relative de ces valeurs ou besoins à un moment donné. D'autre part, la satisfaction s'avère être un phénomène subjectif:

---

(1) Nous référons plutôt le lecteur à l'excellent exposé d'Edwin A. Locke (1976). The nature and causes of job satisfaction, in M.D. Dunnette (Ed.): Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally

(2) Locke, E.A., op. cit., p. 1300.

c'est une attitude du travailleur à l'égard de son emploi, attitude qui résulte de la perception qu'il a des possibilités que lui offre son travail de répondre à ses principales valeurs et de satisfaire ses besoins.

En d'autres termes, la satisfaction au travail exprime un état psychologique à l'égard du travail en général ou de certains aspects du travail tels que perçus par un individu à un moment précis.

2. Certains comportements associés à la satisfaction au travail

L'intérêt marqué pour les études de satisfaction au travail provient du fait que les attitudes face à l'emploi sont réputées être la cause de certains comportements importants (départs, absentéisme, etc.) et aussi un indice de réalités par ailleurs difficiles à mesurer (la "qualité de la vie"). Nous mentionnerons les phénomènes qui sont le plus souvent mis en relation avec la satisfaction au travail.

2.1 Le roulement du personnel

Le lien entre la satisfaction au travail et un moindre roulement du personnel est particulièrement bien établi. Récemment encore, aux Etats-Unis, on démontrait, à partir de données provenant d'échantillons nationaux, que les mesures de la satisfaction pouvaient aider à prédire les abandons (1).

(1) Freeman, R.B. (1978). Job satisfaction as an economic variable. The American Economic Review, 68(2), 135 - 141.

Par ailleurs, en 1973, 24% des Canadiens qui abandonnaient leur emploi invoquaient le caractère insatisfaisant de ce dernier (1).

2.2 L'absentéisme

Même si les preuves sont moins abondantes que dans le cas du roulement, la relation insatisfaction-absentéisme ne fait pas de doute. Bien sûr, les attitudes ne sont pas les seuls déterminants de l'absentéisme, même de l'absentéisme-évasion. Les protections accordées en cas d'absence pour maladie sont aussi des facteurs déterminants. Au niveau des grandes enquêtes nationales, on peut considérer comme un indice de la relation insatisfaction-absentéisme le fait que les absences soient plus fréquentes dans les emplois les moins qualifiés (2).

2.3 Le rendement

L'opinion, assez répandue, selon laquelle une meilleure satisfaction entraîne un plus haut rendement n'a pas été nettement confirmée par les recherches. Certaines études indiquent même que c'est le rendement qui in-

---

(1) Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration: Le chômage chez les jeunes au Canada: une analyse détaillée. Ottawa, février 1976. Les autres motifs se distribuent comme suit: cessation d'un emploi saisonnier (prov.), 20%; licenciement ou congédiement, 11%; retraite ou maladie, 8%; reprise des études, 16%; autres, 20%.

(2) Voir "L'absentéisme indicateur social". Liaisons sociales, document 87/77, 28 septembre 1977 et "L'absentéisme en Grande-Bretagne: une enquête", Intersocial, no. 39, juin 1978.

fluencerait la satisfaction plutôt que l'inverse [1]. La relation satisfaction-rendement paraît donc aujourd'hui beaucoup plus complexe qu'il ne le semblait au premier abord.

2.4 Le "sabotage" industriel

Un certain nombre de recherches commencent à porter sur la relation entre la satisfaction au travail et le vol ou le "sabotage" industriel. Même si l'information dont nous disposons actuellement est encore fragmentaire et ne permet pas d'établir avec certitude que ces comportements sont symptomatiques du mécontentement des travailleurs, certains résultats laissent supposer que l'insatisfaction peut susciter ce genre de réactions "d'attaque" face à l'employeur.

Aux Etats-Unis, les résultats du Quality of employment survey [2] de 1972-73 révèlent que les travailleurs qui rapportent avoir le plus souvent, dans l'année écoulée, volé ou endommagé délibérément l'équipement, ou encore fait mal leur travail à dessein sont ceux qui s'avèrent, par ailleurs, les moins satisfaits.

---

(1) Brayfield, A.H., Crockett, W.H. (1955). Employee attitudes and employee performance. Psychological Bulletin, 52, 396-424

(2) U.S. Department of Labor (1974). Job satisfaction: is there a trend? Manpower research monograph no. 30, p. 27.

2.5 La santé physique et mentale

Les problèmes d'insatisfaction au travail sont parfois assimilés à une forme de stress[1]. Un nombre de plus en plus élevé d'études mettent en relation l'insatisfaction au travail et l'incidence de troubles cardio-vasculaires ou digestifs, la fatigue, l'anxiété, la dépression, etc. Le livre blanc sur la Santé et sécurité au travail[2] mentionne d'ailleurs ces agents psycho-sociaux parmi les risques à la santé et à la sécurité.

La nouveauté de ce champ d'étude commande la prudence, mais les résultats obtenus à ce jour sont sûrement dignes d'intérêt.

2.6 Le chômage chez les jeunes

Un récent rapport de l'O.P.D.Q. développe la thèse suivant laquelle les taux de chômage particulièrement élevés chez les jeunes ne proviendraient pas seulement de facteurs conjoncturels: "une partie non négligeable du chômage des jeunes découle de leur taux de roulement élevé . Une bonne part de ce roulement, ainsi que l'absentéisme des jeunes, sont étroitement associés à leur insatisfaction à l'égard du sort qui leur est réservé sur le marché du

---

(1) Voir notamment Kasl, S.V. (1978). Epidemiological contribution to the study of work stress, in C.L. Cooper et R. Payne (Eds): Stress and work. Toronto: Wiley.

(2) Gouvernement du Québec, (1978). Santé et sécurité au travail. Québec: Editeur officiel du Québec, p. 16.

travail. Le désajustement entre les jeunes et le travail comporte donc un aspect qualitatif important" (1).

2.7 La "qualité de la vie"

Certains ont voulu faire des mesures de satisfaction au travail un synonyme de mesures de la qualité de la vie au travail. Il faut faire une mise au point importante. La satisfaction ne résulte pas seulement des qualités "objectives" des emplois mais aussi des caractéristiques personnelles, des aspirations, etc. Certains travailleurs s'estiment satisfaits d'emplois dont nous savons qu'ils mettent en péril leur santé et leur sécurité, par exemple. Il ne saurait donc pas être question de substituer des études d'opinions ou d'attitudes à des analyses des conditions objectives de travail. Ceci dit, il n'en demeure pas moins que la satisfaction au travail est un élément important de la qualité de la vie. Mentionnons également qu'il existe une relation entre la satisfaction exprimée face à l'emploi et la satisfaction exprimée face à d'autres domaines (les loisirs, la vie familiale, etc.)(2).

3. Les grandes enquêtes sur la satisfaction au travail

Les recherches sur la satisfaction au travail peuvent se subdiviser en plusieurs catégories selon les objectifs qu'elles poursuivent. Il

---

(1) Girard, M., Gautüier, H., Vinet, A. (1978). Op. cit. Faits saillants, p. 2.

(2) U.S. Department of Labor (1974). Job Satisfaction: is there a trend? Manpower research monograph no. 30.

y a d'abord celles qui visent la vérification ou le raffinement des théories existantes. D'autres tentent d'étayer les relations entre la satisfaction et certains indices d'efficacité organisationnelle (roulement, productivité, absentéisme, etc.). Viennent ensuite les études qui analysent la satisfaction professionnelle en fonction des caractéristiques individuelles de certains groupes d'employés (en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, du niveau hiérarchique, du statut professionnel, par exemple).

Depuis 1970, un nouveau type d'études a vu le jour: plusieurs pays industrialisés ont mis sur pied des enquêtes nationales qui ont pour but d'obtenir un aperçu du niveau de satisfaction au travail de la main-d'oeuvre.

Plusieurs formules sont utilisées pour interroger les travailleurs. L'une d'elle consiste à demander directement aux intéressés ce qu'ils ressentent face à leur travail en général. Une autre formule pousse plus avant l'analyse en interrogeant les travailleurs sur des aspects particuliers de leur emploi. C'est selon ces deux formules que seront présentés les principaux résultats des enquêtes européennes, américaines et canadiennes sur la satisfaction au travail.

3.1 La satisfaction à l'égard du travail en général

3.1.1 Etudes hors-Amérique

Le tableau 1 présente,de façon globale, les principaux résultats des enquêtes nationales effectuées en Australie, en Belgique, au Japon et au

Tableau 1

Résultats d'enquêtes nationales sur la satisfaction au travail

Pays et date de l'enquête	Taille de l'échantillon	% exprimant un minimum de satisfaction	% exprimant un vif mécontentement
Australie (1973)	2,000	83,0	2,0
Belgique (1974)	2,180	86,0	1,0
Japon (1974)	39,093	54,0	8,0
Royaume-Uni (1971)	14,556	88,9	2,0
Royaume-Uni (1972)	13,738	86,2	2,3
Royaume-Uni (1973)	14,041	86,0	2,0

Royaume-Uni. Ces indices de satisfaction ont été obtenus en réponse à des questions du genre "D'une façon générale, que pensez-vous de votre travail?" ou encore, "D'une façon globale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait ou mécontent de votre travail?"

Les données projettent une image non équivoque: à une exception près (le Japon), les niveaux de satisfaction sont très élevés et le taux de mécontentement est faible [2]. Les renseignements disponibles sur la Pologne et l'Union Soviétique [1] révèlent que la satisfaction au travail dans les pays socialistes se situe à des niveaux comparables. De ce fait, il semble que le Japon constitue vraiment l'exception qui confirme la règle, et que, de façon

(1) Thurman, J.E. (1977). La satisfaction au travail: aperçu international. Revue internationale de Travail, 116(3), pp. 271-292.

(2) Il est à noter que dans le cas du Japon, le taux plus faible de satisfaction ne saurait être imputable à la grandeur de l'échantillon.

générale, le niveau global de satisfaction professionnelle soit très élevé dans la plupart des pays étudiés.

3.1.2 Etudes américaines

En 1974, le Ministère du Travail des Etats-Unis publiait une monographie importante sur la satisfaction au travail[1]. Cette étude passe en revue les principales enquêtes américaines menées de 1958 à 1973 afin d'y déceler les tendances susceptibles d'aider à la compréhension du phénomène.

Tous les sondages analysés comportaient une question globale sur la satisfaction au travail à savoir "Tout bien considéré, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi"?

Comme en fait foi le tableau 2, les résultats des enquêtes américaines sont aussi manifestes que ceux des études européennes: le pourcentage des individus satisfaits atteint un niveau très élevé et ce, peu importe l'année considérée.

Ainsi, non seulement les travailleurs américains sont-ils très satisfaits, de façon globale, de leur emploi, mais encore ne semble-t-il y avoir eu, selon le ministère du Travail (et contrairement à l'opinion généralement

---

(1) U.S. Department of Labor (1974). Job Satisfaction: is there a trend? Manpower research monograph no. 30.

Tableau 2

Indices de satisfaction au travail (1958-1973)

Source et date de l'enquête	Echantillon	Pourcentage d'individus satisfaits (%)
Survey research center (Un. du Michigan) 1958	852 hommes	81
National opinion research center, 1962	1088 hommes et femmes	83
Survey research center (Un. de Californie) 1964	1025 hommes et femmes	91
National opinion research center 1964	3086 hommes	92
Survey research center (Un. du Michigan) 1969	1528 hommes et femmes	85
Survey research center (Un. du Michigan) 1971	1025 hommes et femmes	91
Survey research center (Un. du Michigan) 1973	2155 hommes et femmes	90

répandue), aucun déclin dans le niveau de satisfaction au travail au cours des ans. Nous reviendrons sur ce sujet lors de l'analyse d'enquêtes plus récentes qui remettent en question cette affirmation.

En plus d'évaluer le niveau global de satisfaction de la population, la recherche du ministère du Travail américain a ventilé les indices de satisfaction en fonction du statut professionnel et de certaines variables démographiques. Les principales conclusions de ces analyses sont les suivantes:

- Profession: ce sont les administrateurs, les cadres, les professionnels et les techniciens qui s'avèrent être les plus satisfaits de leur emploi. Les ouvriers et les manoeuvres sont ceux qui le sont le moins. Les employés de bureau et ceux du secteur des services accusent également un faible niveau de satisfaction.

- Sexe: les femmes sont, de façon générale, aussi satisfaites de leur emploi que les hommes. Cependant, les femmes ayant un ou plusieurs enfant(s) d'âge préscolaire s'avèrent significativement moins satisfaites que les femmes qui n'ont pas d'enfant de cet âge ou que les hommes en général.

- Age: les jeunes travailleurs (30 ans ou moins) sont moins satisfaits de leur emploi que les travailleurs plus âgés.

- Niveau d'instruction: parmi ceux qui ne détiennent pas de diplôme de niveau collégial (1), il n'existe aucune relation entre le niveau d'instruction et la satisfaction au travail. Par ailleurs, les travailleurs qui détiennent un tel diplôme ont de plus hauts niveaux de satisfaction professionnelle. Les travailleurs les plus insatisfaits sont ceux qui ont atteint le niveau collégial sans toutefois y avoir obtenu un diplôme de fin d'études.

En 1977, le Survey Research Center entreprend un nouveau sondage des attitudes des travailleurs américains à l'égard de leur emploi(2). Les résultats obtenus en réponse à la question globale "Jusqu'à quel point diriez-vous que vous êtes satisfait de votre emploi?" révèlent que la grande majorité des répondants s'avèrent très satisfaits.

---

(1) Il est à noter que le "College" américain ne correspond pas du tout à notre CEGEP. Les diplômes obtenus à ce niveau sont des Baccalauréats.

(2) Staines, G.L., Quinn, R.P. (1979). American workers evaluate the quality of their jobs. Monthly Labor Review, Janvier 1979, 3-12.

Les auteurs comparent ensuite les données de 1977 avec celles obtenues en 1969 et 1973. Cette comparaison porte sur trois indices: les réponses à la question unique, un indice général de satisfaction (basé sur les réponses à un ensemble de questions générales sur l'emploi) et un "indice de satisfaction spécifique" (basé sur des questions portant sur des composantes de l'emploi: confort, défi, promotion, rétributions financières, ressources adéquates, etc.).

Il ressort de cette comparaison que, lorsque l'on se base sur les réponses à la question unique, le niveau de satisfaction professionnelle n'a pas varié au cours des ans. Par ailleurs, lorsque l'on considère l'indice général de satisfaction (indice qui comprend, entre autres, des questions orientées vers une action) le niveau de satisfaction au travail accuse une baisse sensible depuis 1973.

Il en est de même lorsque la comparaison s'effectue en fonction de l'indice de satisfaction spécifique. Qui plus est, la satisfaction des travailleurs à l'égard de chacune des composantes de l'emploi qui constituent cet indice accuse également un déclin significatif depuis 1973.

Deux constatations importantes se dégagent de ces résultats. D'une part, les auteurs mettent en doute la valeur de l'évaluation de la satisfaction au travail par le moyen de la question unique qui demande au répondant d'éva-

luer affectivement sa situation. Les données indiquent en effet que des questions orientées vers une action (par lesquelles on demande au répondant comment il agirait si seulement ses sentiments devaient orienter ses actes) fournissent une image différente et peut-être plus juste de la satisfaction au travail qu'une question par laquelle on demande d'évaluer directement cette satisfaction. D'autre part,il apparaît également primordial d'obtenir des évaluations de certaines composantes-clés de l'emploi; c'est à l'égard de facteurs immédiats et concrets (comparativement à l'abstraction "emploi") que le travailleur sera plus en mesure de porter un jugement digne d'intérêt.

Rappelons, en dernier lieu, que les résultats d'une série d'études menées, depuis 1950, par un organisme privé (l'Opinion Research Corporation) viennent d'être publiés[1]. Ces résultats révèlent que, bien que les cadres soient présentement tout aussi satisfaits qu'ils l'étaient au début des années 50, il n'en va pas de même pour les employés de bureau et les cols bleus: ceux-ci manifestent une baisse sensible de satisfaction au fil des décennies.

3.1.3 Etude canadienne

Il n'existe au Canada, qu'une seule enquête nationale d'envergure sur la satisfaction professionnelle. Il s'agit d'une recherche menée en 1974

(1) Cooper, M.R., Morgan, B.S., Foley, P.M., Kaplan, L.B. (1979). Changing employee values: deepening discontent? Harvard Business Review, 57(1), 117-125.

auprès d'un échantillon de 929 sujets [1]. Contrairement aux autres enquêtes, l'étude canadienne comportait cinq (5) questions visant à obtenir une évaluation globale de la satisfaction au travail.

L'énoncé des questions, de même que les pourcentages de réponse, sont présentés au tableau 3. En réponse à la question (a), celle qui s'apparente le plus à celles posées dans les études européennes et américaines, les répondants canadiens expriment nettement leur satisfaction (88% d'assez et de très satisfaits; 2% de mécontents). Cependant, fait intéressant, lorsque les questions sont moins directes, le pourcentage de "satisfaction" diminue sensiblement. Ainsi, bien que 88% des Canadiens soient satisfaits de leur emploi, 61% seulement accepteraient à nouveau ce même emploi s'ils en avaient le loisir et 59% le recommanderaient à un ami. Seulement 50% des répondants demeureraient dans leur emploi actuel si le choix était offert même si, pour 86% d'entre eux, cet emploi correspond assez bien à ce qu'ils en attendaient. Ces résultats semblent confirmer l'hypothèse selon laquelle des questions orientées vers une action (changer d'emploi, recommander l'emploi à un ami, etc.) soient de meilleurs indices du mécontentement des travailleurs que celles qui demandent seulement à ceux-ci de porter un jugement sur une situation.

---

(1) Burstein, M., Thienhaara, N., Hewson, R., Warrander, B. (1975). Les Canadiens et le travail, Conclusions d'une étude sur l'éthique du travail et d'une étude sur la satisfaction professionnelle. Ottawa: Main-d'oeuvre et Immigration.

Tableau 3 (1)

Répartitions procentuelles de tous les répondants aux questions générales sur la satisfaction professionnelle

	Question	Catégories de réponse	Pourcentage
a)	Tout bien considéré, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi?	Très satisfait	46
		Assez satisfait	42
		Pas très satisfait	9
		Pas du tout satisfait	2
b)	Avec ce que vous savez maintenant, que décideriez-vous si vous deviez choisir à nouveau l'emploi que vous occupez actuellement?	Accepterait le même emploi sans hésiter	61
		Y penserait deux fois avant de l'accepter	33
		N'accepterait pas l'emploi ...	6
c)	Si l'un de vos bons amis vous disait qu'il voulait obtenir un emploi comme le vôtre chez le même employeur, que lui diriez-vous?	Le lui recommanderait fortement	59
		Hésiterait à le lui recommander	34
		Le lui déconseillerait	7
d)	Si vous pouviez choisir librement le genre d'emploi qui vous convient, que choisiriez-vous?	Le même emploi	50
		Aimerait prendre sa retraite et ne pas travailler	8
		Un autre emploi	31
		Ne sait pas	10
e)	En général, votre emploi correspond-il à ce que vous en attendiez lorsque vous l'avez accepté?	Très bien	47
		Assez bien	39
		Pas du tout	14

3.2 La satisfaction à l'égard des aspects particuliers de l'emploi

Plusieurs prétendent que le mécontentement des travailleurs est une réalité, mais que cela n'apparaît pas dans les statistiques nationales

(1) Tiré de Burstein et al (1975).

sur la satisfaction au travail parce que celles-ci sont obtenues à l'aide de questions trop globales. D'ailleurs, il est intéressant de noter que lorsque les enquêtes abordent des aspects particuliers de l'emploi, les résultats indiquent invariablement que les travailleurs sont moins satisfaits.

Les principaux aspects de l'emploi sur lesquels les répondants doivent s'exprimer sont le salaire, la supervision reçue, les possibilités de promotion, l'environnement physique, le travail lui-même, etc. Deux de ces éléments reviennent souvent aux premiers rangs des motifs d'insatisfaction: les possibilités de promotion et le travail lui-même.

3.2.1 Les possibilités de promotion

Plusieurs enquêtes révèlent que les perspectives de carrière représentent un des facteurs qui suscite le moins de satisfaction. Une étude belge[1] précise que 56% des 2 180 travailleurs interrogés estiment avoir peu ou très peu de chances d'améliorer leur situation. Aux Etats-Unis, une proportion de 51% des travailleurs répondent "pas tellement" ou "pas du tout vrai" à l'énoncé "Les chances de promotion sont bonnes [1]. A la lumière des résultats de leurs enquêtes, Cooper et al [2] affirment même que la satisfaction à l'égard des chances d'avancement est à son niveau le plus bas depuis les années 50. Au Canada, les résultats obtenus sont analogues: la cote moyenne de satisfaction au facteur "possibilités d'avancement" est la plus basse enregistrée [3].

---

(1) Voir Thurman, J.E. (1977). op. cit., pp. 278-279
(2) Cooper, M.R., Morgan, B.S., Foley, P.M., Kaplan, L.P. (1979). op. cit. p. 118
(3) Burstein et al., (1974), op. cit., p. 34

Après une description des résultats d'enquêtes portant sur le sujet, Thurman conclut:

> "il semble que l'on puisse affirmer raisonnablement qu'environ la moitié des travailleurs - et probablement un peu plus - sont mécontents de leurs possibilités de carrière et qu'environ un quart estiment n'avoir pratiquement aucune chance d'avancement"(1)

3.2.2 Le contenu du travail

Depuis quelques temps, on entend fréquemment parler du travail enrichi ou élargi et de nombreuses recherches portent sur les nouvelles formes d'organisation du travail. Cet intérêt ne répond pas seulement à une mode passagère puisque le contenu du travail semble particulièrement important en ce qui a trait à la satisfaction au travail.

Quelle que soit la définition que l'on donne de ces composantes (l'intérêt du travail, l'épanouissement personnel et la possibilité de s'exprimer, la variété, la possibilité d'acquérir de nouvelles connaissances ou d'utiliser celles que l'individu possède déjà), elles constituent un élément essentiel dans l'évaluation de la vie professionnelle. Or, les enquêtes révèlent que ces composantes sont, après les chances d'avancement, le facteur à propos duquel les travailleurs se disent le moins satisfaits (2). Il s'agit donc d'un aspect qu'il ne faut pas négliger.

---

(1) Thurman, J.E. (1977), op. cit., p. 280
(2) Thurman, J.E. (1977), op. cit., p. 282

4. Discussion

Même si les enquêtes sur la satisfaction au travail semblent jouir d'une popularité croissante, nombreux sont les auteurs qui doutent de leur valeur réelle. Certains estiment que dans une perspective d'évaluation de la qualité de la vie, l'étude de la satisfaction au travail s'avère inadéquate. D'autres remettent en question l'utilité des enquêtes sur la satisfaction puisque les résultats indiquent invariablement que le présumé mécontentement des travailleurs à l'égard de leur travail n'existe pas. Ce dernier chapitre vise à nuancer ces critiques.

4.1 Valeur de l'étude de la satisfaction au travail

Pour Roustang[1], les enquêtes sur la satisfaction au travail ne donnent qu'une image de la réalité et ne constituent qu'un détour discutable sur la voie de la connaissance des situations de travail. Il déplore que la réalité psychologique soit devenue plus déterminante que la réalité objective et il suggère, si l'on veut améliorer la qualité de la vie de travail, de procéder plutôt à l'analyse directe des conditions de travail.

Des abus ont sûrement été commis et il est vrai que l'évaluation subjective que constituent les réponses aux enquêtes sur la satisfaction ne donnent

---

(1) Roustang, G. (1977). Enquêtes sur la satisfaction au travail ou analyse directe des conditions de travail? Revue internationale du travail, 115(3), 295-310.

pas un aperçu suffisant de la situation de travail. Mais, comme le fait remarquer Seashore (1), les mesures dites subjectives sont tout aussi importantes que les mesures directes ou objectives. Ces deux types de mesures fournissent des informations différentes, sont complémentaires et ne sauraient être substituées l'une à l'autre.

4.2 Utilité des grandes enquêtes sur la satisfaction au travail

Dans une analyse critique des enquêtes sur la satisfaction au travail demandée par l'O.C.D.E. (2), Barbash met en doute l'utilité des enquêtes qui tentent de mesurer les attitudes à l'égard du travail.

D'une part, il constate que les enquêtes en arrivent invariablement aux mêmes résultats: environ 85% des individus se disent satisfaits de leur emploi. De plus, et malgré les nombreux changements qui surviennent dans les milieux de travail, cette proportion de satisfaits n'a pas varié depuis 15 ans. Selon lui, ces résultats seraient imputables à la méthodologie des enquêtes (et les résultats seraient alors liés, entre autres, au libellé des questions ou au problème de la question unique) ou encore au fait que les enquêtes mesurent carrément autre chose ou davantage que la satisfaction comme telle. D'autre part, Barbash soutient qu'il est difficile de démontrer que les enquêtes

---

(1) Seashore, S.E. (1974). Job satisfaction as an indicator of the quality of employment. Social Indicators Research, I, 135-168.

(2) Barbash, J. (1976). Enquêtes sur les attitudes concernant la satisfaction au travail. Paris: Organisation de Coopération et de Développement Economiques.

sur les attitudes donnent des résultats assez approfondis pour servir de base à des recommandations en matière de politiques et de programmes. Les constatations qui suivent tentent de répondre à ces critiques.

- Malgré les taux de satisfaction élevés obtenus en réponse aux questions globales, il appert que la ventilation par variables démographiques fournit des renseignements fort différents et fort utiles à l'élaboration de programmes (1). Par ailleurs, il est actuellement reconnu que l'analyse de la satisfaction "absolue" (mesurée à partir d'une question unique) est inappropriée: les questions qui impliquent davantage le répondant (i.e. celles qui lui demandent quel comportement il adopterait sur la base de son évaluation ou celles qui le font se prononcer sur des aspects concrets de l'emploi) semblent offrir une vision plus réaliste de la satisfaction que les évaluations absolues essentiellement affectives.

- Les enquêtes qui comportent une évaluation des divers aspects de l'emploi permettent la comparaison des domaines où l'insatisfaction est la plus vivement ressentie. Cette connaissance peut amener des modifications dans l'organisation du travail ou dans les conditions de travail. De même, la négociation qui, au dire des représentants patronaux et syndicaux, porte trop souvent sur les aspects monétaires du travail, pourra s'orienter vers les conditions

---

(1) Seashore (1974) reconnaît là une des utilités premières de telles enquêtes; elles permettent de localiser les "points chauds". op. cit., p. 166.

à long terme du travail (perspectives de carrière) et vers l'amélioration des emplois ou encore des facteurs de réalisation personnelle du travailleur [1]. Dans une perspective de paix sociale dans le monde du travail, ces avantages ne sont pas à négliger.

- Les résultats des enquêtes sur la satisfaction au travail doivent être analysés avec prudence, mais ils sont utilisables. Même si les taux de satisfaction globale sont très élevés, ils reflètent bien la réalité individuelle: les personnes interrogées éprouvent le besoin et le désir d'aimer leur travail et répondent aux enquêtes dans ce sens. Une réponse globale négative constituerait une atteinte trop évidente à l'estime de soi pour que l'on s'y attende. Les questions orientées vers une action et celles qui portent sur des aspects plus particuliers de l'emploi permettent cependant de nuancer et d'éclairer cette réaction globale et fournissent un aperçu des composantes qui sont sous-jacentes au bilan que semble faire l'individu.

- En dernier lieu, il convient de souligner que les résultats des enquêtes sur la satisfaction ne sauraient être interprétés uniquement de façon absolue. D'ailleurs ce genre d'interprétation n'offre que peu de renseignements utiles. Un taux global de satisfaction de 85% ou de 90% indique certes que les répondants sont satisfaits, mais l'analyse demeure restreinte à cette constatation.

---

(1) Voir Seashore, S.E. (1974), op. cit., p. 166.

Les interprétations relatives apportent par contre, des nuances non-négligeables: elles permettent, entre autres choses, de déceler quel(s) groupe(s) d'individus se situent en deçà ou au-delà de la moyenne des répondants et de déterminer les domaines où les problèmes sont les plus vivement ressentis.

En conclusion, il appert que la satisfaction au travail est un sujet d'étude qui ne doit pas être négligé. Mais encore faut-il utiliser des instruments qui permettent une mesure adéquate du phénomène. Les grandes enquêtes sur la satisfaction n'ont leur raison d'être qu'en autant qu'elles articulent suffisamment les variables à l'étude et ne se contentent pas d'évaluer des indices globaux de satisfaction.

5. Les buts immédiats de la présente étude

Cette recherche vise à décrire les opinions des travailleurs québécois face à leur emploi. La masse des données recueillies se prêterait à des traitements statistiques et à des analyses très complexes. Nous avons préféré nous limiter d'abord à présenter les résultats essentiels. Les buts premiers de l'enquête sont donc les suivants:

- Comparer les taux de satisfaction des travailleurs de sexe féminin et de sexe masculin;
- Comparer les taux de satisfaction des jeunes travailleurs à ceux des travailleurs plus âgés;
- Comparer les taux de satisfaction dans les différents emplois (ou groupes d'emplois);
- Comparer les taux de satisfaction dans les divers secteurs d'activité économique;

. Comparer les taux de satisfaction à l'égard de différents aspects des emplois (rémunération, possibilités d'avancement, intérêt du travail, supérieurs, sécurité d'emploi, collègues de travail, heures de travail).

Ces buts sont restreints et plusieurs autres variables contenues dans le questionnaire auraient mérité qu'on s'y attarde. Mais nous avons voulu, dans un premier temps, dresser un portrait général de la situation en fonction de variables qui nous apparaissaient plus pertinentes. Le présent rapport se veut donc essentiellement descriptif.

D'autres analyses sont prévues (certaines étant déjà en cours). Elles porteront notamment sur les indices de satisfaction en fonction de la syndicalisation et de la taille de l'entreprise et sur la comparaison entre les caractéristiques des emplois et les niveaux de satisfaction. Basées sur la comparaison simultanée de plusieurs variables, ces analyses permettront de déterminer les relations qui existent entre elles et ainsi de nuancer les résultats globaux. Elles feront l'objet de publications ultérieures.

PARTIE II

Déroulement de l'enquête

1. Instrument de mesure

L'instrument de mesure utilisé dans la présente recherche est un questionnaire élaboré spécialement pour les besoins de l'enquête. Il comprend des questions originales, de même que des items tirés d'autres études qui devaient permettre la comparaison des résultats avec ceux d'enquêtes menées ailleurs.

Une première version des questionnaires (français et anglais) a fait l'objet d'une pré-enquête auprès des 204 sujets. Cette pré-expérimentation, dont les étapes étaient en tous points conformes à celles qui seraient appliquées lors de l'enquête, avait plusieurs objectifs: valider le questionnaire, tester la procédure d'enquête et enfin, estimer les taux de réponse à l'enquête proprement dite.

La version finale du questionnaire comprend 27 questions regroupant 49 variables. Cinq thèmes principaux y sont abordés: description de l'emploi (type, composantes, stress associé, etc.); satisfaction globale face à l'emploi; satisfaction spécifique face à certaines composantes de l'emploi; importance relative de ces composantes; informations générales sur les répondants. Une copie des questionnaires est présentée à l'Appendice A.

2. Cueillette de données

2.1 Procédure d'échantillonnage

Sur la base des différents croisements à effectuer dans les réponses des sujets et tenant compte des contraintes de l'utilisation de certaines techniques statistiques, le nombre de questionnaires remplis que nous désirions obtenir était de 2,000. Prévoyant un taux de réponse minimum de 50%, il fallait que la liste d'envoi contienne environ 4,000 noms.

Cette liste d'envoi a été dressée à l'aide des listes électorales de la province de Québec. Le nombre total de noms à "lire" sur ces listes a été fixé à 6,500 sur la base des contraintes suivantes. D'une part, il fallait tenir compte du fait qu'une certaine proportion des noms lus ne ferait pas partie de la main-d'oeuvre active (ménagères, étudiants, retraités, etc.). Le taux de participation étant de 60%, il fallait donc lire 2,400 noms supplémentaires. Avec cette marge de manoeuvre, il a été possible, lors de la transcription des noms, d'exclure aussitôt et automatiquement les votants qui ne faisaient pas partie de la main-d'oeuvre active.

Une fois ce nombre de départ établi (6,500), la répartition et la sélection de l'échantillon se sont déroulées de la façon suivante:

- A partir du rapport des élections de 1976, on a établi la proportion (pourcentage) de votants dans chaque comté par rapport au nombre total d'électeurs dans la province.

- Ce pourcentage a par la suite permis de déterminer le nombre de noms à tirer des listes dans chacun des comtés (% x 6,500=nombre de noms à tirer).

- L'échantillonnage est basé sur un choix à deux niveaux et il s'est fait comté par comté. Un premier nombre de trois chiffres (tiré d'une table de nombre au hasard et inférieur au nombre total de bureaux de scrutin dans le comté) était choisi: il correspondait au bureau de scrutin dans lequel les noms seraient tirés. Par la suite, un nombre de moins de 50 était également choisi; il correspondait au numéro du votant qui servirait de point de départ au choix systématique des noms dans la liste (un votant à tous les 50 numéros, jusqu'à épuisement de la liste).

- Cette procédure était appliquée à nouveau, jusqu'à l'obtention du nombre total de sujets désirés dans le comté. Elle était par la suite reprise pour chacun des autres comtés. En moyenne, 15 bureaux de scrutin ont été sélectionnés dans chaque comté et quatre (4) noms des votants étaient tirés dans un même bureau de scrutin.

Les noms et adresses de 3,911 répondants éventuels ont ainsi été transcrits et constituent l'échantillon de départ de la présente enquête.

2.2 Cueillette

La cueillette de données, qui s'est déroulée pendant les mois de février et mars 1979, a été effectuée par la poste. Un premier questionnaire a été envoyé à 3,289 francophones et 622 anglophones (ou noms à résonnance non-francophone) dans la semaine du 12 février. Un mois plus tard, une lettre de rappel, accompagnée d'une autre copie du questionnaire, fut envoyée aux sujets n'ayant pas répondu à la première demande. Les questionnaires reçus après le 30 mars n'ont pas été retenus pour l'analyse.

2.3 Evaluation du taux de réponse

Des 3,911 questionnaires envoyés, 76,5% ont été retournés. En retranchant les cas de mauvaises adresses (2,4%) et de refus (1,1%), on obtient un taux de réponse brut de 73%. Cependant, 593 des 2,858 questionnaires remplis ont dû être retirés de l'échantillon parce que les répondants n'étaient pas au service d un employeur au moment de l'enquête. Comparativement à l'échantillon total, les sujets non-retenus se répartissent comme suit: en chômage, 8,4%; à leur compte, 4,0%; à la retraite, 1,4%; au foyer, 0,9%; aux études, 0,2%.

3. Description de l'échantillon

L'analyse des résultats porte donc sur un échantillon utilisable de 2 265 répondants (224 anglophones et 2 041 francophones). Les tableaux qui suivent présentent la répartition des répondants en fonction de certaines variables démographiques et socio-économiques pertinentes à l'analyse.

3.1 Caractéristiques personnelles des répondants

3.1.1 Age et sexe des répondants

Pour les fins de l'analyse, l'échantillon a été réparti en trois groupes d'âge: les répondants de 24 ans et moins, ceux qui ont de 25 à 44 ans et ceux qui ont 45 ans et plus. Le tableau 4 présente la répartition des répondants en fonction des groupes d'âge et du sexe.

C'est dans le groupe des 25-44 ans que l'on retrouve le plus grand nombre de répondants (53,8%). Vient ensuite le groupe des 45 ans et plus, avec 25,4% et enfin, le groupe des 24 ans et moins (20,8%). Environ 64% des sujets sont de sexe masculin et 36%, de sexe féminin.

Si l'on en juge par les données présentées aux tableaux 5, 6 et 7, l'échantillon s'avère représentatif (en termes de proportionnalité) pour l'âge et le sexe, de la population québécoise en emploi au mois de février 1979, mois où s'est déroulée l'enquête. Une remarque s'impose en ce qui a trait à l'âge des répondants. Notre échantillon paraît sous-représenté en ce qui concerne la catégorie des 15-24 ans et sur-représenté dans les autres groupes d'âge. Ceci est dû au fait que notre fichier ne comprenait que des individus de plus de 18 ans (en âge de voter); les 15-18 ans ont ainsi été exclus de l'échantillon.

Tableau 4

Répartition des répondants en fonction de l'âge et du sexe

	HOMMES		FEMMES		SOUS-TOTAL (âge)	
	N	% (1)	N	%	N	%
Moins de 24 ans	241	10,7	229	10,1	470	20,8
de 25 à 44 ans	780	34,6	432	19,2	1 212	53,8
45 ans et plus	411	18,2	162	7,2	573	25,4
Sous-total (sexe)	1 432	63,5	823	36,5	Total: 2 255	100,0
					non-réponse: 10	
					Grand total: 2 265	

(1) Pourcentage des répondants en fonction du nombre de réponse pour cette question (2,255).

Tableau 5

Représentativité de l'échantillon en regard du sexe et de l'âge (en %)

	HOMMES			FEMMES		
	15-24 ans	25-44 ans	45 ans et plus	15-24 ans	25-44 ans	45 ans et plus
Echantillon	10,7	34,6	18,2	10,1	19,1	7,2
Population (1)	12,1	31,1	18,7	11,5	17,9	8,7

(1) Source: Statistique Canada, Catologue 71-001, février 1979, emploi non-désaisonnalisé.

Tableau 6

Représentativité de l'échantillon en regard du sexe (en %)

	HOMMES	FEMMES
Echantillon	63,5	36,5
Population (1)	61,9	38,1

Tableau 7

Représentativité de l'échantillon en regard de l'âge des répondants (en %)

	15-24 ans	25-44 ans	45 ans et plus
Echantillon	20,8	53,8	25,4
Population(1)	23,6	49,0	27,4

(1) Source: Statistique Canada, Catalogue 71-001, février 1979, emploi non-désaisonnalisé.

3.1.2 Niveau de scolarité

Les données relatives au niveau de scolarité des répondants (voir tableau 8) révèlent que 13,7% d'entre eux ont suivi un cours de niveau universitaire. Une proportion de 34,6% des sujets interrogés ont une scolarité collégiale (12 à 15 ans) et 38,5% ont complété au moins une année d'études secondaires (8 à 11 ans). Les moins scolarisés (1 à 7 ans d'études) comptent pour 12% de l'échantillon. Il a malheureusement été impossible d'établir une comparaison échantillon-population puisque les données de Statistiques Canada ne sont pas classifiées en des termes comparables.

3.1.3 Lieu de résidence

Comme le montre le tableau 9, plus de la moitié des répondants (soit 55,8%) proviennent de la région de Montréal, alors que 16,9% d'entre eux habitent la région de Québec. Les répondants venant des régions de Trois-Rivières, du Saguenay-Lac-St-Jean et des Cantons de l'Est comptent respectivement pour 6,7%, 4,8% et 4,7% de l'échantillon.

La représentation des répondants de l'Outaouais atteint 4%, alors qu'environ 6% des sujets interrogés proviennent, en proportion égale, de la Côte-Nord-Nouveau-Québec, ou du Bas St-Laurent-Gaspésie. On note également une faible représentation de la région du Nord-Ouest (0,8%).

Le tableau 9 présente également la répartition procentuelle de la population en fonction de la région de résidence. Les deux distributions sont

Tableau 8

Répartition des répondants en fonction du niveau de scolarité

Scolarité	Echantillon N	Echantillon %
De 1 à 7 ans	273	12,0
de 8 à 11 ans	871	38,5
de 12 à 15 ans	783	34,6
16 ans et plus	310	13,7
non-réponse	28	1,2
Total	2 265	100,0

Tableau 9

Répartition des répondants en fonction du lieu de résidence et représentativité de l'échantillon

Région administrative	Echantillon N	Echantillon %	Population (1) %	Ecart échantillon-population (2)
Bas St-Laurent - Gaspésie	69	3,1	2,6	+ 0,5
Saguenay-Lac-St-Jean	108	4,8	3,7	+ 0,1
Québec	381	16,9	15,6	+ 1,3
Trois-Rivières	152	6,7	5,9	+ 0,8
Cantons de l'Est	106	4,7	3,4	+ 1,3
Montréal	1 259	55,8	61,3	- 5,5
Outaouais	90	4,0	4,2	- 0,2
Nord-Ouest	18	0,8	1,9	- 1,1
Cote-Nord et Nouveau-Québec	72	3,2	1,3	+ 1,9
Total	2 265	100,0	100,0	

(1) Source: Statistique Canada, catalogue 71-001, février 1979.

(2) Un signe (+) indique une sur-représentation de l'échantillon et un signe (-), une sous-représentation.

suffisamment semblables pour que l'on puisse affirmer que, en fonction de cette variable, l'échantillon est représentatif de la population.

3.2 Variables relatives à l'emploi

3.2.1 Catégories d'emplois

La répartition des répondants en fonction de l'emploi occupé, de même que les données comparables pour la population, sont présentées au tableau 10.

Quatre catégories d'emplois regroupent près des deux tiers des répondants: 20,5% sont professionnels ou techniciens; 19,6%, employés de bureau; 16%, ouvriers de métier, artisans ou ouvriers à la production; et 10,2% manoeuvres. L'échantillon se répartit ensuite, par ordre d'importance décroissante, entre les contremaîtres ou superviseurs (7,7%), les administrateurs ou directeurs (7,6%), les travailleurs des services (7,5%), les vendeurs (6,0%), les travailleurs des transports et communications (4,7%) et les travailleurs des mines et forêts (1,2%).

Plusieurs constatations se dégagent lorsque l'on compare la répartition de l'échantillon avec celle de la population. Ainsi, malgré certains écarts importants (notamment au niveau des catégories "professionnel, technicien", "ouvriers" et "manoeuvres") les deux distributions semblent correspondre adéquatement. D'ailleurs, les écarts peuvent être imputables aux erreurs de codification ou, plus probablement, au fait que ce sont les sujets eux-mêmes

Tableau 10

Répartition des répondants en fonction des catégories d'emplois et représentativité de l'échantillon

Catégories d'emplois	Echantillon N	Echantillon %	Population (1) %	Ecart échantillon-population (2)
Administrateur, directeur	149	6,5	9,2	- 2,7
Professionnel, technicien	462	20,4	14,9	+ 5,5
Contremaître, superviseur	174	7,7	-	+ 7,7
Employé de bureau	444	19,6	17,2	+ 2,4
Vendeur	135	6,0	6,3	- 0,3
Travailleur des services et activités récréatives	169	7,5	12,6	- 5,1
Travailleur des transports et communications	107	4,7	6,3	- 1,6
Travailleur des mines et forêts	26	1,1	1,7	- 0,6
Ouvrier de métier, artisan, ouvrier à la production	361	16,0	26,2	-10,2
Manoeuvre	234	10,3	5,6	+ 4,7
Sous-total	2 261	100,0	100,0	
Non-réponse	4			
Total	2 265			

(1) Source: Professions, Recensement du Canada, 1971. Statistique Canada, cat. 94-716, Volume III, no. 2, juin 1978.

(2) Un signe (+) indique une sur-représentation de l'échantillon et un signe (-) une sous-représentation.

qui ont choisi la catégorie correspondant à leur emploi. Ainsi, la sur-représentation notée au niveau de la catégorie "professionnel, technicien" pourrait être dûe à une tendance généralement reconnue qu'ont les sujets à donner une réponse socialement désirable. Par ailleurs, la sous-représentation de

la catégorie "ouvrier de métier, artisan, ouvrier à la production" pourrait provenir du fait qu'une certaine part des "contremaîtres" (catégorie qui n'existe pas dans la distribution de la population) proviendrait de cette catégorie "ouvrier".

Il n'en reste pas moins que, dans l'ensemble, et compte tenu des erreurs attribuables à la codification et à la non-correspondance des deux classifications, l'échantillon se compare valablement à la population.

3.2.2 Nombre d'heures de travail par semaine

Comme en fait foi le tableau 11, la plupart des répondants travaillent, soit de 35 à 39 heures (34,1%), soit de 40 à 44 heures (38,6%) par semaine. Une proportion de 13,6% des sujets interrogés ont une semaine de plus de 45 heures alors que 7,9% travaillent en moyenne de 30 à 34 heures par semaine. Une faible proportion des répondants soit 5,4% travaillent à temps partiel (moins de 30 heures par semaine).

3.2.3 Syndicalisation

En regard de la syndicalisation des répondants, l'échantillon se répartit presque également entre travailleurs syndiqués (49,2%) et travailleurs non-syndiqués (50,8%). A cet égard, soulignons que les secteurs d'activité où la représentation des répondants est la plus forte (services communautaires et personnels, transports, communications et autres services pu-

Tableau 11

Répartition des répondants en fonction
du nombre d'heures de travail par semaine

Nombre d'heures de travail par semaine	Echantillon N	%
Moins de 30 heures	122	5,4
de 30 à 34 heures	178	7,9
de 35 à 39 heures	772	34,1
de 40 à 44 heures	874	38,6
45 heures et plus	309	13,6
non-réponse	10	0,4
Total	2 265	100,0

blics et industrie manufacturière) sont des secteurs où la syndicalisation est fort répandue [1].

3.3 Variables relatives à l'entreprise

3.3.1 Secteurs d'activité économique

Le tableau 12 présente la répartition des répondants en fonction du secteur d'activité économique dans lequel se situe l'entreprise qui les emploie. Près de la moitié des répondants se retrouvent, en proportion égale, dans deux secteurs: industrie manufacturière (23,7%), et services communau-

(1) Voir Delorme, F., Lassonde, G. (1978). Aspect de la réalité syndicale québécoise - 1976. Québec: Direction générale de la recherche, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

Tableau 12

Répartition des répondants en fonction du secteur d'activité économique et représentativité de l'échantillon

Secteur d'activité	Echantillon N	Echantillon %	Population (1) %	Ecart échantillon-population (2)
Mines et forêts	60	2,7	2,2	+ 0,5
Industrie manufacturière	528	23,7	23,2	+ 0,5
Construction	110	4,9	5,5	- 0,6
Transports, communications et autres services publics	306	13,7	9,1	+ 4,6
Commerce	387	17,4	17,2	+ 0,2
Finances, assurances et immeubles	136	6,1	5,4	+ 0,7
Services communautaires et personnels	525	23,6	30,1	- 6,5
Administration publique	177	7,9	7,3	+ 0,6
Sous-total	2 229	100,0	100,0	
Non-réponse	36			
Total	2 265			

(1) Source: Moyennes annuelles de la population active 1975-1978, Statistiques Canada, catalogue no. 71-529 hors-série. Année considérée: 1978.

(2) Une signe (+) indique une sur-représentation de l'échantillon et un signe (-), une sous-représentation.

nautaires et personnels (23,7%). Viennent ensuite les travailleurs du secteur commerce (17,4%), des transports, communications et autres services publics (13,7%), de l'administration publique (7,9%), du secteur des finances, assurances et immeubles (6,1%), de la construction (4,9%) et du secteur des mines et forêts (2,7%).

Comparées à la distribution de la population, les données obtenues pour l'échantillon révèlent que ce dernier est valablement représentatif. Si ce n'est des écarts décelés au niveau des Services communautaires et personnels et des transports, communications et autres Services publics, secteurs qu'ont pu confondre certains répondants, les pourcentages correspondent.

3.3.2 Taille de l'entreprise

Comme l'indiquent les données présentées au tableau 13, près de la moitié des répondants travaillent dans une P.M.E. (199 employés ou moins). En effet, 6,4% des sujets interrogés travaillent dans une entreprise de moins de 5 employés, 25,3%, dans une entreprise employant de 6 à 49 personnes et 17,9%, dans une entreprise de 50 à 199 employés. Près de 13% des répondants travaillent dans une grosse entreprise (200 à 499 employés) et 36,3%, dans une très grosse entreprise (500 personnes et plus).

<u>Résumé</u>

L'échantillon utilisé dans la présente recherche est nettement représentatif (en termes de proportionnalité) de la population en emploi et ce, tant au niveau de l'âge, du sexe, du lieu de résidence et du secteur d'activité économique que, bien qu'à un degré moindre, de la catégorie d'emplois.

Tableau 13

Répartition des répondants en fonction de la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Echantillon N	%
Moins de 5 personnes	146	6,4
6 à 49 personnes	573	25,3
50 à 199 personnes	406	17,9
200 à 499 personnes	290	12,8
500 personnes et plus	823	36,3
non-réponse	27	1,2
Total	2 265	100,0

L'échantillon est composé d'environ 65% d'hommes et de 35% de femmes et les répondants ont, en majorité, de 25 à 44 ans. La plupart des individus interrogés ont au moins une année d'études secondaires.

Près des trois quarts des sujets interrogés travaillent, en moyenne, 40 heures par semaine et la moitié d'entre eux sont syndiqués. Environ 50% des répondants travaillent dans une P.M.E. et 55% d'entre eux occupent un emploi de bureau, de professionnel, technicien, ou d'ouvrier de métier ou à la production.

PARTIE III

Présentation et analyse des résultats

Ce chapitre a pour but de présenter les principaux résultats de l'enquête. Ils seront exposés en fonction de trois thèmes principaux à savoir, la satisfaction globale face à l'emploi, la satisfaction à l'égard des aspects particuliers de l'emploi et l'importance perçue des différents aspects de l'emploi.

1. La satisfaction globale face à l'emploi

Une première série de questions visait à obtenir un indice global des attitudes des Québécois à l'égard de leur emploi. Elles permettent ainsi de déterminer le degré général de satisfaction que retirent les travailleurs de l'emploi qu'ils occupent, et ce, peu importe leur degré de satisfaction ou d'insatisfaction à l'égard des composantes spécifiques de cet emploi. Les résultats obtenus en réponse aux cinq questions générales sur la satisfaction apparaissent au tableau 14.

A la lecture de ce tableau, il appert qu'une grande majorité de travailleurs s'estiment satisfaits, de façon globale, de leur emploi. En effet, respectivement 36% et 52% des répondants se disent très satisfaits et assez satisfaits alors que 10% s'estiment pas très satisfaits et que 2% ne sont pas du tout satisfaits. Ces résultats sont comparables à ceux des études américaines (U.S. Department of Labor, 1974) et canadienne (Burstein et al, 1974) où les pourcentages d'individus satisfaits et très satisfaits atteignaient 90% et 88%, comparativement au 88% de la présente étude.

Tableau 14

Répartition des répondants aux questions générales sur la satisfaction au travail

Enoncé	Catégories de réponse	Répondants N	Répondants %
Tout bien considéré, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi?	Très satisfait	809	36
	Assez satisfait	1167	52
	Pas très satisfait	230	10
	Pas du tout satisfait	53	2
	SOUS-TOTAL	2259	100
	Non-réponse	6	
	Total	2265	
Avec ce que vous savez maintenant, que décideriez-vous si vous deviez choisir à nouveau l'emploi que vous occupec actuellement?	Accepterait le même emploi sans hésiter	1516	67
	Y penserait deux fois avant de l'accepter	640	28
	N'accepterait pas l'emploi	97	4
	SOUS-TOTAL	2253	100
	Non-réponse	12	
	Total	2265	
Si l'un de vos bons amis vous disait qu'il aimerait obtenir un emploi comme le vôtre chez le même employeur, que lui diriez-vous?	Le lui recommanderait fortement	1421	63
	Hésiterait à le lui recommander	650	29
	Le lui déconseillerait	168	8
	SOUS-TOTAL	2239	100
	Non-réponse	26	
	Total	2265	
Si vous pouviez choisir librement le genre d'emploi qui vous convient, que choisiriez-vous?	Le même emploi	1167	52
	Aimerait prendre sa retraite et ne pas travailler	145	6
	Un autre emploi	573	26
	Ne sait pas	351	16
	SOUS-TOTAL	2236	100
	Non-réponse	29	
	Total	2265	
En général, votre emploi correspond-il à ce que vous en attendiez lorsque vous l'avez accepté?	Très bien	923	41
	Assez bien	1094	49
	Pas du tout	232	10
	SOUS-TOTAL	2249	100
	Non-réponse	16	
	Total	2265	

Il convient cependant de souligner que le pourcentage d'individus se disant "très satisfait" de leur emploi est moins élevé dans cette enquête qu'il ne l'était dans l'enquête canadienne (36% contre 46%). Il y a eu déplacement des réponses vers la catégorie moins positive "assez satisfait" et ceci pourrait indiquer une baisse dans la satisfaction globale des travailleurs depuis 1974.

Pour ce qui est des autres questions générales sur la satisfaction, deux constatations se dégagent des résultats. Les pourcentages d'individus donnant des réponses favorables sont encore élevés (plus élevés qu'ils ne l'étaient dans l'enquête canadienne), mais ils diminuent sensiblement comparativement au pourcentage obtenu en réponse à la question globale.

Ainsi, bien que 88% des travailleurs québécois se disent très ou assez satisfaits de leur emploi, 67% seulement accepteraient sans hésiter le même emploi s'ils en avaient le choix et 63% d'entre eux le recommanderaient à un ami. Seulement 52% des répondants choisiraient le même emploi s'ils avaient à choisir le genre d'emploi qui leur convient vraiment même si, pour 90% d'entre eux, cet emploi correspond assez ou très bien à ce qu'ils en attendaient.

Ces résultats révèlent que, lorsqu'elle est mesurée à partir de questions indirectes, la satisfaction des travailleurs n'est pas aussi élevée que le suggèrent les réponses à la question directe. En fait, lorsqu'on demande aux répondants de baser leurs actions sur l'évaluation qu'ils font de leur emploi, cette évaluation apparaît beaucoup moins positive.

En bref, les travailleurs québécois semblent, dans l'ensemble, assez satisfaits de leur emploi. Certaines différences apparaissent cependant lorsque l'on analyse les résultats en fonction du sexe, de l'âge, des catégories d'emplois et des secteurs d'activité économique. C'est à ces comparaisons que sont consacrées les sections qui suivent.

Deux remarques d'ordre technique s'imposent avant de présenter les résultats de ces comparaisons.

- En premier lieu, il convient de préciser que l'analyse statistique est basée sur le test chi-carré (χ^2). Cette technique, qui compare la distribution des réponses obtenues avec une distribution théorique (i.e. celle à laquelle on serait en droit de s'attendre s'il n'y avait aucune différence entre les groupes à l'étude), permet d'établir jusqu'à quel point les différences entre les groupes sont réelles (test significatif) ou imputables, entre autres, à des erreurs de mesure (test non significatif). La signification du test est établie en comparant la valeur de χ^2 obtenue avec une valeur critique qui correspond à un seuil de signification donné (0,05, 0,01, ou 0,001). Ainsi lorsque nous parlons d'une différence significative à $p < ,05$ (ou 0,01), cela signifie qu'il y a moins de cinq chances sur 100 (ou une chance sur 100) pour que les différences observées soient dues au hasard.

- En second lieu, il a semblé opportun, pour les fins de l'analyse, de baser les tests statistiques sur une dichotomie "très satisfait" - "assez satisfait, plutôt insatisfait, très insatisfait". Un principe statistique suppose en effet que, pour ajouter à la puissance d'un test sur une dichotomie, il est préférable de répartir les groupes en fonction de la médiane (point d'une distribution au-dessus et en-dessous duquel on retrouve exactement la moitié des répondants). Or, dans le cas qui nous préoccupe, les catégories

"très" et "assez" satisfait regroupaient habituellement environ 85% des répondants et la médiane était souvent située dans le groupe des "très satisfait". C'est pourquoi les tests seront tous basés sur la comparaison de la réponse la plus favorable avec les autres catégories de réponse.

1.1 En fonction du sexe

Le tableau 15 présente les pourcentages de réponse obtenus des hommes et des femmes aux questions générales sur la satisfaction, de même que les valeurs de chi-carré qui leur sont associées (les résultats bruts, par sexe et par âge, sont présentés à l'appendice B, tableaux 22 à 26).

Deux différences significatives ressortent de cette comparaison en fonction du sexe. Ainsi, plus de femmes (70%) que d'hommes (66%) accepteraient le même emploi si elles devaient choisir à nouveau l'emploi qu'elles occupent; et plus de femmes que d'hommes (67% contre 60%) seraient prêtes à recommander leur emploi à un ami. Les réponses aux autres questions sont semblables pour les deux groupes.

1.2 En fonction de l'âge

Les pourcentages de répondants des trois groupes d'âge ayant donné une réponse très favorable aux questions générales sur la satisfaction sont rapportés à la figure 1 sous la forme de polygones de fréquences (les résultats bruts, de même que les valeurs de chi-carré associées aux comparaisons intergroupes, sont présentés à l'appendice B).

Tableau 15

Répartition procentuelle des hommes et des femmes aux questions générales sur la satisfaction

Question	Catégorie de réponse	Hommes	Femmes	Chi carré (1 dl)	Seuil de signification
Satisfaction globale à l'égard de l'emploi	Très satisfait	36	35	0,43	n.s. (1)
	Assez satisfait Pas très satisfait Pas du tout satisfait	64	65		
Que décideriez-vous si vous deviez choisir à nouveau l'emploi que vous occupez actuellement?	Accepterait le même emploi	66	70	3,90	$p < ,05$
	Y penserait deux fois avant de l'accepter ou n'accepterait pas l'emploi	34	30		
Recommanderiez-vous l'emploi à un ami?	Le lui recommanderait	60	67	11,64	$p < ,001$
	Hésiterait à le lui recommander ou le lui déconseillerait	39	32		
Occupation préférée	Le même emploi	52	51	2,86	n.s.
	Retraite ou un autre emploi	32	31		
	Ne sais pas	15	17		
Correspondance entre l'emploi occupé et les attentes	Très bien	40	42	0,76	n.s.
	Assez bien ou pas du tout	59	57		

(1) n.s.: non significatif.

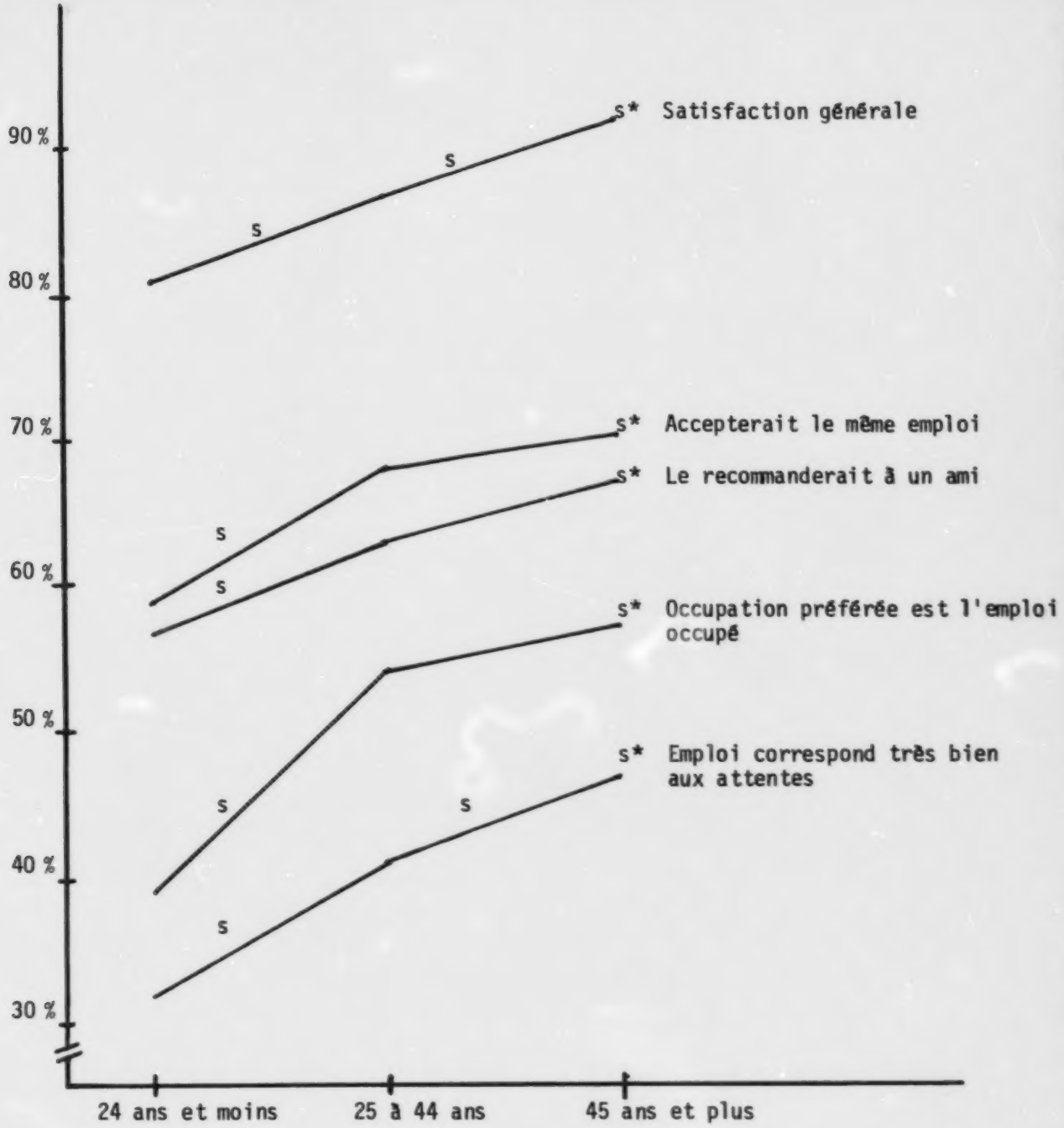


Figure 1: Pourcentage des répondants, par groupe d'âge, donnant une réponse très favorable à chacune des questions générales sur la satisfaction.

(s): Indique une différence significative ($p < ,05$) entre les deux points de la courbe.
(s*): Indique une différence significative ($p < ,05$) entre le groupe des 24 ans et moins et celui des 45 ans et plus.

Une première constatation se dégage d'emblée à la lecture de cette figure: les répondants âgés de moins de 24 ans paraissent significativement moins satisfaits que leurs aînés et ce, pour chacune des questions générales sur la satisfaction.

Ainsi, les travailleurs de 24 ans et moins sont moins nombreux (81%) à se dire très et assez satisfaits de leur emploi que les travailleurs des deux autres groupes d'âge. Les répondants âgés de 25 à 44 ans s'avèrent également moins satisfaits que les travailleurs plus âgés (87% contre 92% pour les 45 ans et plus).

Les résultats concernant la correspondance entre l'emploi et les attentes sont similaires: les jeunes sont moins portés que les travailleurs de 25-44 ans à affirmer que leur emploi correspond à ce qu'ils en attendaient lorsqu'ils l'ont accepté et le pourcentage de réponse favorable de ce dernier groupe est significativement moins élevé que celui donné par les répondants de 45 ans et plus (pourcentages respectifs de 32%, 42% et 47%).

Pour ce qui est des réponses aux autres questions, les différences ne s'avèrent significatives qu'entre le groupe des 24 ans et moins et les groupes des 25-44 ans et des 45 ans et plus. Il en ressort qu'un moins grand nombre de jeunes que de travailleurs plus âgés seraient prêts à accepter à nouveau leur emploi actuel et que cet emploi ne constitue,en fait, le genre d'occupation pré-

férée que pour 40% d'entre eux. Enfin, les jeunes travailleurs seraient moins enclins à recommander leur emploi à un ami que ne le seraient les travailleurs de 25-44 ans ou de 45 ans et plus.

Les résultats projettent donc une image non équivoque. Les jeunes travailleurs sont généralement moins satisfaits de leur emploi que leurs aînés et les taux de satisfaction augmentent avec l'âge, pour atteindre leurs cotes les plus élevées chez les travailleurs de 45 ans et plus.

1.3 En fonction de la catégorie d'emplois

Les pourcentages de réponses favorables données aux questions générales sur la satisfaction en fonction de la catégorie d'emplois sont rapportés au tableau 16 (les données brutes et les valeurs de chi-carré associées aux comparaisons apparaissent à l'appendice B, tableaux 27 à 31).

De façon générale, et ce pour toutes les questions, les indices de satisfaction semblent se répartir sur un continuum qui s'étend des emplois dits supérieurs aux emplois de cols bleus. En effet, les pourcentages d'individus donnant les réponses les plus favorables sont habituellement plus élevés dans les trois premières catégories (administrateur, professionnel, contremaître ou superviseur), accusent une baisse dans les catégories médianes (cols blancs et ouvriers de métier) pour atteindre un niveau très bas chez les manoeuvres.

Tableau 16

Pourcentage de répondants, par catégorie d'emplois,
donnant une réponse favorable aux questions générales de satisfaction

Catégories d'emplois	Très satisfait de l'emploi (%)	Accepterait le même emploi (%)	Recommanderait l'emploi à un ami (%)	Occupation préférée est l'emploi occupé (%)	Emploi correspond très bien aux attentes(%)
Administrateur, directeur	58 *	77 *	74 *	66 *	52 *
Professionnel, technicien	38	74 *	65	60 *	40
Contremaître, superviseur	44 *	73	70	61 *	44
Employé de bureau	32	66	65	46 *	37 *
Vendeur	33	68	64	51	53 *
Travailleur des services et activités récréatives	37	67	65	48	43
Travailleur des transports et communications	35	63	58	51	47
Travailleur des mines et forêts	31	65	58	39	27
Ouvrier de métier, artisan, ouvrier à la production	32	63	57 *	49	41
Manoeuvre	24 *	53 *	49 *	39 *	31 *
Pourcentage global toutes catégories	36%	67%	63%	52%	41%

(*) Indique une différence significative ($p < .05$) pour ce groupe comparativement au pourcentage toutes catégories.

Au niveau de la satisfaction globale, deux groupes de travailleurs s'avèrent significativement plus satisfaits de leur emploi que la moyenne des individus interrogés. Ainsi, 58% des administrateurs, directeurs et 44% des contremaîtres, superviseurs s'estiment très satisfaits de leur emploi alors que le pourcentage de l'échantillon atteint 36%. Par ailleurs, seulement 24% des manoeuvres affirment être très satisfaits de leur emploi.

Comparativement à la moyenne de l'échantillon, significativement plus d'administrateurs et de professionnels et moins de manoeuvres seraient prêts à accepter le même emploi si on leur proposait un tel choix.

D'ailleurs, 66% des administrateurs, et 60% des professionnels affirment que l'emploi occupé est le genre d'occupation qu'ils préfèrent, alors que ceci n'est vrai que pour 39% des manoeuvres. Les employés de bureau apparaissent également, à cet égard, moins satisfaits que l'ensemble des répondants.

Près des deux tiers des personnes interrogées recommanderaient leur emploi à un ami, mais les administrateurs seraient significativement plus nombreux à le faire alors que les ouvriers de métier, artisans ou ouvriers à la production et les manoeuvres y seraient moins portés.

En dernier lieu, soulignons que, pour 41% des répondants, l'emploi qu'ils occupent correspond très bien aux attentes qu'ils en avaient lorsqu'ils l'ont accepté. Mais cette correspondance semble plus évidente dans le cas des

administrateurs et des vendeurs alors que les employés de bureau et les manoeuvres sont moins nombreux que l'ensemble de l'échantillon à endosser cette affirmation.

1.4 En fonction du secteur d'activité économique

Une constante se dégage de l'analyse des résultats en fonction du secteur d'activité (voir tableau 17). Les répondants qui oeuvrent au sein d'une industrie manufacturière se révèlent significativement moins satisfait de leur emploi que les travailleurs des autres secteurs. De plus, ce mécontentement ressort, de façon significative, au niveau de toutes les autres questions générales de satisfaction (les résultats bruts sont présentés à l'appendice B, tableaux 32 à 36).

Ces résultats n'étonnent guère. Il existe en effet une correspondance étroite entre les secteurs d'activité et les catégories d'emplois. Or, ce sont les manoeuvres et les ouvriers à la production qui se sont avérés être les moins satisfaits de leur emploi.

Par ailleurs, la corrélation secteur-catégorie d'emplois explique également en partie le fait que les travailleurs du secteur des services communautaires et personnels soient plus nombreux à affirmer qu'ils accepteraient le même emploi et que cet emploi constitue l'occupation qu'ils préfèrent. Plus de 95% d'entre eux exercent en effet un emploi d'administrateur, de professionnel ou de contremaître, superviseur, catégories d'emplois qui regroupaient les travailleurs les plus satisfaits.

Tableau 17

Pourcentage de répondants, par secteur d'activité,
donnant une réponse favorable aux questions générales de satisfaction

Secteur d'activité	Très satisfait de l'emploi (%)	Accepterait le même emploi (%)	Recommanderait l'emploi à un ami (%)	Occupation préférée est l'emploi occupé (%)	Emploi correspond très bien aux attentes (%)
Mines et forêts	30	63	63	45	32
Industrie manufacturière	28 *	62 *	55 *	45 *	37 *
Construction	42	64	59	60	45
Transports, communications et autres services publics	37	67	66	50	40
Commerce	37	65	64	52	48 *
Finances, assurances, immeubles	44	72	66	50	43
Services communautaires et personnels	39	73 *	66	58 *	41
Administration publique	37	70	68	54	37
Pourcentage global, tous secteurs	36%	68%	64%	52%	41%

(*) Indique une différence significative ($p < ,05$) pour ce groupe comparativement au pourcentage tous secteurs.

Une dernière différence vient compléter ce portrait: les travailleurs du secteur commerce sont plus nombreux que ceux des autres secteurs à estimer que l'emploi qu'ils occupent correspond à ce qu'ils en attendaient.

Résumé

De façon générale, les travailleurs québécois se disent très ou assez satisfaits de leur emploi et, pour une majorité d'entre eux, ce serait ce même emploi qu'ils choisiraient s'ils en avaient le loisir.

Peu de différences sont ressorties de l'analyse des résultats en fonction du sexe, si ce n'est que les femmes seraient plus prêtes à accepter à nouveau l'emploi qu'elles occupent et qu'elles seraient plus enclines que les hommes à le recommander à un ami.

Les résultats obtenus en fonction du groupe d'âge sont plus nets. Les jeunes travailleurs (24 ans et moins) sont significativement moins satisfaits de leur emploi que leurs aînés et ce, pour toutes les variables étudiées. Les indices de satisfaction augmentent ensuite avec l'âge pour atteindre un maximum chez les travailleurs de 45 ans et plus.

Pour ce qui est des catégories d'emplois, la satisfaction décroît en fonction d'un continuum qui va des emplois supérieurs (postes de direction, professionnels et techniciens), passe par les emplois des cols blancs, pour en arriver aux emplois spécialisés ou non-spécialisés (cols bleus).

Enfin, c'est dans le secteur des industries manufacturières que l'on retrouve le moins de travailleurs satisfaits. Les travailleurs des services communautaires et personnels et ceux du secteur commerce s'avèrent par ailleurs, sur certaines variables, plus satisfaits que l'ensemble de l'échantillon. De façon générale, la satisfaction semble être plus élevée dans le secteur du tertiaire.

2. La satisfaction à l'égard des aspects particuliers de l'emploi

Les travailleurs québécois s'avèrent très ou assez satisfaits, de façon globale, de leur emploi. Mais comment évaluent-ils celui-ci en fonction de ses diverses composantes? C'est à cette question que tenteront de répondre les résultats qui suivent.

Comme en fait foi le tableau 18, plus du tiers des répondants se disent très satisfaits de leurs supérieurs, de leur sécurité d'emploi et de l'intérêt de leur travail alors que respectivement 41% et 43% d'entre eux s'estiment très satisfaits de leurs collègues et de leurs heures de travail. Deux aspects semblent particulièrement moins satisfaisants: le salaire, avec 21% des répondants se disant très satisfaits et les possibilités d'avancement, avec seulement 13% d'individus s'en estimant très satisfaits. Soulignons, dans ce dernier cas, le pourcentage relativement plus élevé de non-réponse (13%) que ceux obtenus pour les autres composantes. Une fraction de ce pourcentage

Tableau 18

Répartition de tous les répondants quant à leur satisfaction à l'égard des aspects particuliers de l'emploi

	Très satisfait	Assez satisfait	Plutôt insatisfait	Très insatisfait	Sans réponse
Salaire	478 (21%)	1 226 (54%)	392 (17%)	149 (7%)	20 (1%)
Avancement	295 (13%)	979 (43%)	554 (25%)	332 (15%)	105 (13%)
Intérêt du travail	872 (39%)	1 075 (48%)	202 (9%)	66 (3%)	50 (2%)
Supérieurs	768 (34%)	1 030 (46%)	294 (13%)	137 (6%)	36 (2%)
Sécurité d'emploi	866 (38%)	823 (36%)	291 (13%)	246 (11%)	39 (2%)
Collègues de travail	931 (41%)	1 152 (51%)	107 (5%)	32 (1%)	43 (2%)
Heures de travail	969 (43%)	935 (41%)	238 (11%)	97 (4%)	26 (1%)

serait imputable au fait, souligné par plusieurs répondants, que les possibilités d'avancement étaient, dans leur cas, inexistantes.

Dans l'ensemble, les répondants s'avèrent donc assez satisfaits des aspects particuliers de leur emploi. Des différences dignes d'intérêt ressortent par ailleurs de l'analyse des résultats en fonction des variables

indépendantes de l'étude (sexe, âge, emploi et secteur d'activité). Les prochaines sections présentent les résultats de ces croisements.

2.1 En fonction du sexe

Il n'existe que peu de variations entre les réponses données par les hommes et celles des femmes (cf. tableau 19). Ces deux groupes se révèlent en effet tout aussi satisfaits de leur salaire, de leurs possibilités d'avancement, de l'intérêt de leur travail, de leurs supérieurs, de leur sécurité d'emploi et de leurs collègues de travail. (Le lecteur trouvera le détail des résultats au tableau 37 de l'appendice B).

Une seule différence significative est ressortie des résultats: les femmes s'avèrent plus satisfaites de leurs heures de travail que ne le sont les hommes. Ceci est sans doute dû à la forte représentation de ces derniers dans des emplois exigeant une durée plus longue de travail ou des horaires moins réguliers (ouvriers à la production, manoeuvres, travailleurs des transports, etc.).

2.2 En fonction de l'âge

La figure 2 présente, sous la forme de polygones de fréquences, le pourcentage de répondants qui, en fonction de l'âge, se disent très satisfaits de chacun des aspects particuliers de l'emploi (les données brutes sont rapportées au tableau 38 de l'appendice B).

Tableau 19

Pourcentage d'hommes et de femmes se disant "très satisfaits" des aspects particuliers de l'emploi

Aspects	Hommes	Femmes
Salaire	20%	23%
Avancement	13%	12%
Intérêt du travail	39%	38%
Supérieurs	33%	36%
Sécurité d'emploi	38%	39%
Collègues de travail	41%	41%
Heures de travail	40%	48%

Ces résultats suivent la tendance décelée lors de l'analyse de la satisfaction globale: les jeunes travailleurs sont moins satisfaits que leurs ainés et ce, au niveau de tous les aspects de leur emploi.

Fait intéressant, cependant, les jeunes et les travailleurs âgés de 25 à 44 ans semblent répondre de façon similaire (sauf à l'aspect salaire) et s'opposer ainsi au groupe des 45 ans et plus. Or, au niveau de la satisfaction globale, c'était le groupe des plus jeunes qui s'isolait nettement des

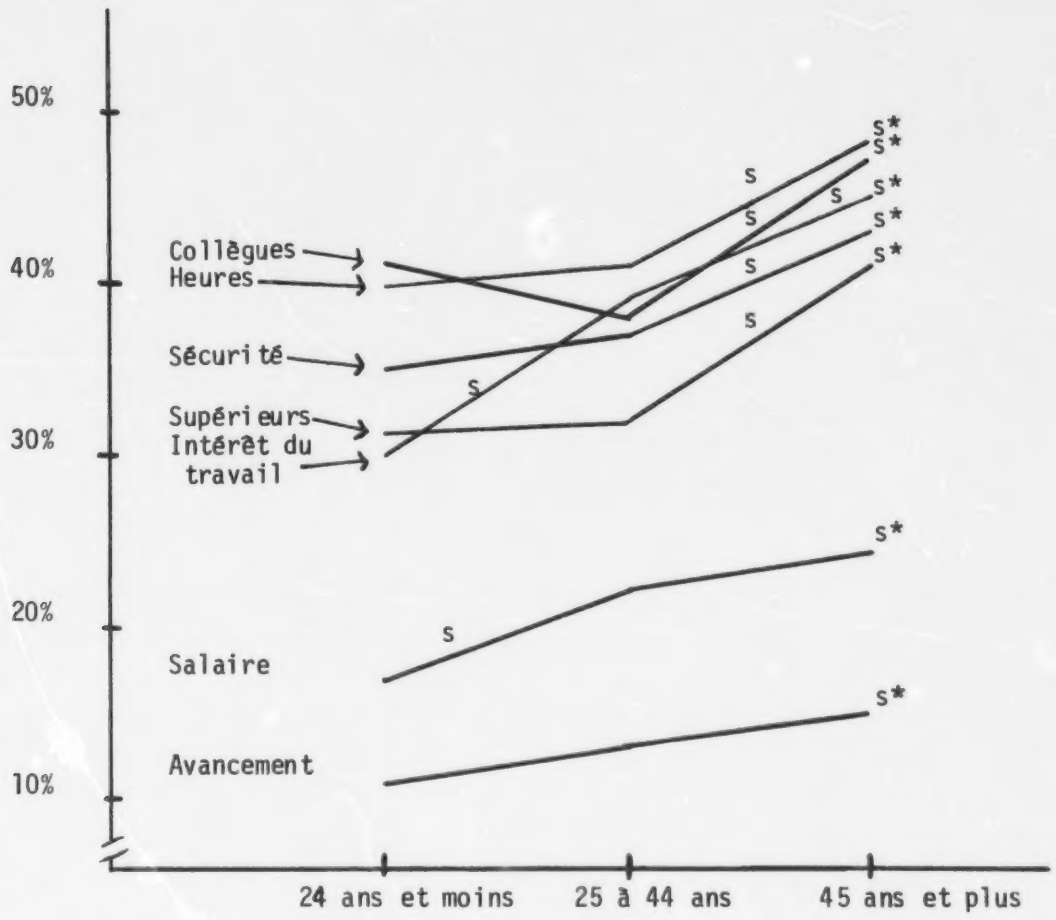


Figure 2: Pourcentage des répondants, par groupe d'âge, se disant très satisfaits des différents aspects de l'emploi

(s): Indique une différence significative ($p < ,05$) entre les deux points de la courbe.
(s*): Indique une différence significative ($p < ,05$) entre le groupe des 24 ans et moins et celui des 45 ans et plus.

deux autres. Avoir à se prononcer sur les aspects plus concrets d'un emploi occupé plutôt que sur une notion globale d'emploi (qu'ils pourraient être portés à idéaliser) atténue peut-être le fossé entre les jeunes travailleurs et leurs aînés, du moins les plus proches.

De façon plus spécifique, les résultats révèlent que les travailleurs de 45 ans et plus sont significativement plus satisfaits que les répondants de 24 ans et moins de tous les aspects particuliers de l'emploi. Les facteurs sur lesquels les écarts sont les plus marqués sont les supérieurs, la sécurité d'emploi, les heures de travail et le salaire. Les jeunes sont significativement plus satisfaits que les travailleurs de 25 à 44 ans au niveau de l'intérêt du travail, des supérieurs, de la sécurité d'emploi, des heures de travail et des collègues de travail.

De façon générale, et malgré une seule exception (collègues de travail), les indices de satisfaction suivent tous une même courbe ascendante allant des travailleurs de 24 ans et moins, passant par les 25-44 ans pour atteindre un maximum chez les 45 ans et plus.

2.3 En fonction de la catégorie d'emplois

Si ce n'est des collègues de travail, tous les aspects particuliers de l'emploi donnent lieu à des différences importantes entre les répondants des différentes catégories d'emplois.

Comme le montrent les histogrammes de la figure 3, un modèle semble se dégager des taux de satisfaction exprimée: on retrouve généralement les pourcentages les plus élevés dans les catégories administrateur, professionnel et contremaître, superviseur, des pourcentages voisins de la moyenne du

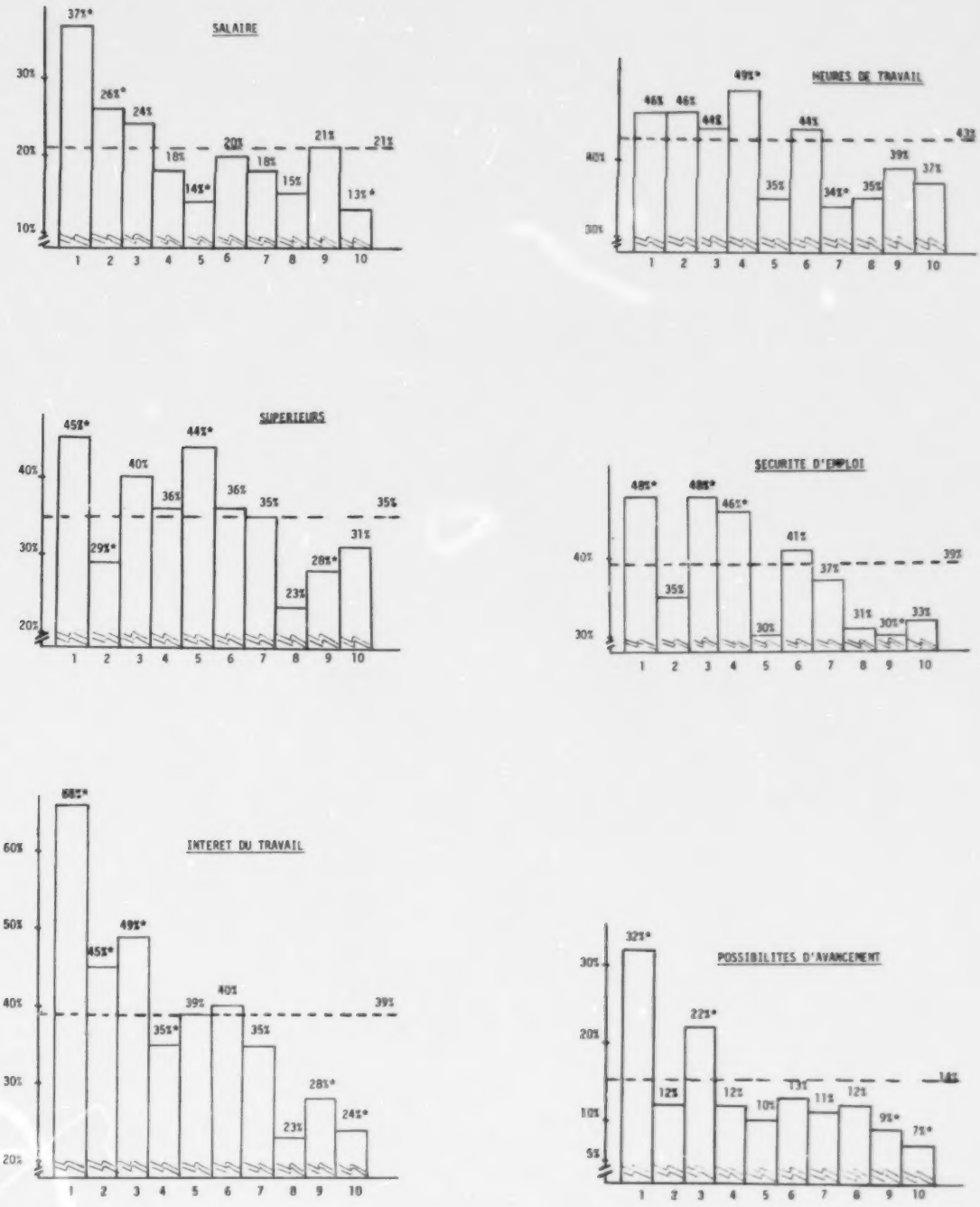


Figure 3: Pourcentage des répondants, par catégorie d'emplois, qui se disent très satisfaits de chacun des aspects particuliers de l'emploi

Légende:

1. Administrateur, directeur
2. Professionnel, technicien
3. Contremaître, superviseur
4. Employé de bureau
5. Vendeur
6. Travailleur des services et activités récréatives
7. Travailleur des transports et communications
8. Travailleur des mines et forêts
9. Ouvrier de métier, artisan, ouvrier à la production
10. Manoeuvre

La ligne pointillée, et le pourcentage qui lui est associé, indique le pourcentage toutes catégories.

(*) Indique une différence significative ($p < .05$) pour ce groupe.

groupe dans les catégories médianes et enfin, les pourcentages les plus bas dans les catégories travailleur des mines et forêts, ouvrier et manoeuvre. (Les résultats bruts et les valeurs de chi-carré associées aux comparaisons inter-groupes sont présentés au tableau 39 de l'appendice B).

Ainsi les résultats démontrent qu'en regard du salaire, les administrateurs et les professionnels s'avèrent significativement plus satisfaits que l'ensemble de l'échantillon, alors que les manoeuvres le sont significativement moins. Un écart au modèle mentionné apparaît au niveau de la catégorie des vendeurs, mais il pourrait s'expliquer par le fait que, pour certains d'entre eux, une partie du salaire est obtenu sous forme de commission, ce qui peut s'avérer un mode de rémunération fort aléatoire.

Peu de différences apparaissent au niveau de l'aspect heures de travail si ce n'est que les employés de bureau s'avèrent plus satisfaits et les travailleurs des transports et communications moins satisfaits que la moyenne de l'échantillon. Pour ce qui est du premier groupe, il convient de rappeler qu'il est constitué en majeure partie de travailleuses et que les femmes s'étaient par ailleurs avérées plus satisfaites que les hommes sur cette variable.

Comparativement à l'ensemble de l'échantillon, significativement plus d'administrateurs et de vendeurs s'estiment très satisfaits de leurs supérieurs. Les professionnels, techniciens et les ouvriers de métier, artisans ou ouvriers à la production se révèlent par ailleurs moins satisfaits.

En ce qui concerne la sécurité d'emploi, les résultats indiquent que les administrateurs, les contremaîtres, superviseurs et les employés de bureau sont plus nombreux à s'en dire très satisfaits. Un mécontentement apparaît cependant à cet égard au niveau des emplois moins spécialisés (travailleurs des mines et forêts, ouvriers, manoeuvres) même si les résultats n'atteignent la signification statistique que pour la catégorie ouvrier de métier, artisan, ouvrier à la production.

L'intérêt du travail constitue l'aspect où les écarts entre catégories d'emplois sont les plus marqués. Ainsi, comparativement à la moyenne de l'échantillon (39%), 66% des administrateurs s'estiment très satisfaits de l'intérêt de leur travail alors qu'à l'opposé, 24% seulement des manoeuvres donnent une réponse similaire. Les professionnels, techniciens et les contremaîtres, superviseurs s'avèrent également significativement plus satisfaits de cet aspect de leur emploi que les autres répondants. Par ailleurs, les employés de bureau et les ouvriers de métier, artisans et ouvriers à la production sont nettement moins satisfaits.

Seuls les administrateurs, directeurs et les contremaîtres, superviseurs se situent en haut de la moyenne de l'échantillon au facteur possibilités d'avancement. Les répondants des autres catégories d'emplois s'avèrent tous moins satisfaits que l'ensemble de leurs chances de promotion. Une différence statistique n'apparaît cependant que chez les ouvriers de métier, artisans et ouvriers à la production et chez les manoeuvres.

2.4 En fonction du secteur d'activité

Les histogrammes de la figure 4 rapportent le pourcentage des répondants des divers secteurs d'activité qui se disent très satisfaits de chacun des aspects particuliers de l'emploi (les résultats bruts sont présentés au tableau 39 de l'appendice B).

Deux constatations générales se dégagent de la lecture de ces graphes. D'une part, la relation étroite entre secteurs d'activité et catégories d'emplois est à nouveau mise en évidence et ceci, de façon constante au niveau de la plupart des aspects de l'emploi.

Par ailleurs, il apparaît que les travailleurs des secteurs mines et forêts et industrie manufacturière s'avèrent toujours moins satisfaits des diverses composantes de l'emploi que les travailleurs des autres secteurs.

Plus spécifiquement, les résultats concernant la satisfaction à l'égard du salaire révèlent que les travailleurs du secteur commerce et ceux des industries manufacturières sont moins satisfaits que la moyenne de l'échantillon alors que les travailleurs des services communautaires et personnels se disent plus satisfaits.

Les possibilités d'avancement sont jugées très satisfaisantes par un plus grand nombre de travailleurs de la construction et du secteur des

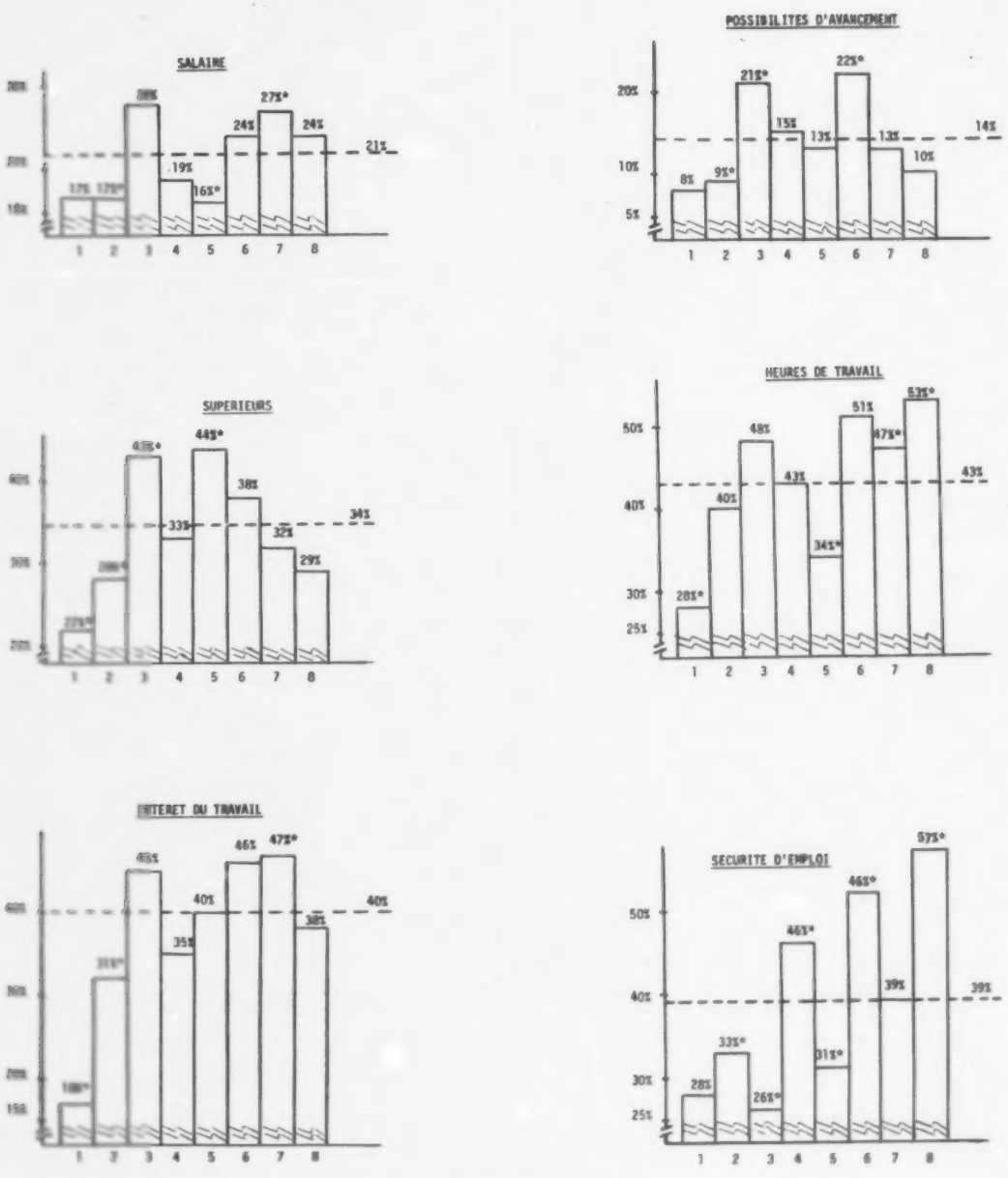


Figure 4: Pourcentage des répondants, par secteur d'activité, qui se disent très satisfaits de chacun des aspects particuliers de l'emploi

Légende:

1. Mines, forêts et pêches
2. Industrie manufacturière
3. Construction
4. Transports, communications et autres services publics
5. Commerce
6. Finances, assurances et immeubles
7. Services communautaires et personnels
8. Administration publique

La ligne pointillée, et le pourcentage qui lui est associé, indique le pourcentage tous secteurs.

(*) Indique une différence significative ($p < .05$) pour ce groupe.

finances, assurances et immeubles alors qu'elles sont plus souvent source de mécontentement chez les travailleurs des industries manufacturières.

Il existe, chez les travailleurs des mines et forêts et ceux des industries manufacturières, une plus grande insatisfaction à l'égard des supérieurs. Par ailleurs, comparativement à l'ensemble des répondants, les travailleurs de la construction et ceux du secteur commerce sont plus nombreux à s'en estimer très satisfaits.

En ce qui concerne les heures de travail, elles constituent une source d'insatisfaction chez les travailleurs des mines et forêts et ceux du secteur commerce. Les travailleurs des services communautaires et personnels et de l'administration publique s'avèrent, par contre, être plus satisfaits de leur horaire que ne le sont les autres travailleurs interrogés.

Comparativement aux autres secteurs, c'est dans celui des services communautaires et personnels que l'on retrouve le plus grand nombre de répondants se disant très satisfaits de l'intérêt de leur travail. Par ailleurs, significativement moins de travailleurs des mines et forêts et des industries manufacturières sont portés à se dire satisfaits de cet aspect de leur emploi.

Enfin, la sécurité d'emploi apparaît être un facteur d'insatisfaction pour les travailleurs de trois secteurs: industrie manufacturière, cons-

truction et commerce. Les travailleurs des transports, communications, des finances, assurances et immeubles et de l'administration publique sont d'autre part plus nombreux que l'ensemble de l'échantillon à se dire satisfaits de leur sécurité d'emploi.

En bref, aucune tendance globale ne semble se dégager des résultats obtenus mais quelques constantes peuvent être décelées. Soulignons, entre autres, les taux de satisfaction moins élevés dans les secteurs primaire et secondaire, les taux relativement élevés de satisfaction dans le secteur de la construction (sauf en ce qui a trait à la sécurité d'emploi - ce qui était à prévoir), et la relation entre les réponses données en fonction du secteur d'activité d'une part et des catégories d'emplois d'autre part.

Une dernière variable a été soumise à l'analyse, à savoir l'état des relations de travail dans l'entreprise. Incluse dans le questionnaire dans le but d'obtenir un indice supplémentaire de la satisfaction globale, cette question s'est vite révélée, lors de l'analyse, fort difficile à traiter.

En effet, l'étude des intercorrélations entre variables a démontré qu'elle était non seulement reliée à la satisfaction générale, mais également à la satisfaction à l'égard des supérieurs et des collègues de travail. Ainsi, la question a pu être interprétée, par certains répondants, non pas en

fonction de son sens large de relations employeur - employé, mais selon un sens plus restreint de relations interpersonnelles supérieurs - employés ou employés entre eux. Du fait de l'ambigufté de cette question, les réponses données doivent donc être analysées avec prudence.

De façon générale, les résultats rèvèlent que 33% des répondants décrivent comme étant très bonnes les relations de travail dans leur entreprise et que 57% d'entre eux les considèrent comme étant assez bonnes. Seulement 10% des personnes interrogées qualifieraient ces relations de plutôt ou très mauvaises.

Peu de différences se révèlent significatives lors de la comparaison en fonction des variables indépendantes. Ainsi, n'y a-t-il aucune différence entre les réponses des hommes et celles des femmes (les données brutes, par sexe et par âge, sont présentées au tableau 41 de l'appendice B).

D'autre part, les travailleurs âgés de 45 ans et plus sont significativement plus nombreux que les répondants des autres groupes d'âge à affirmer que les relations de travail dans leur entreprise sont très bonnes. Rappelons qu'ils étaient également plus satisfaits de leurs supérieurs et de leurs collègues de travail.

Par ailleurs, les résultats obtenus en fonction des catégories d'emplois (résultats bruts, voir tableau 42, appendice B) continuent à opposer

les administrateurs (plus nombreux à qualifier de très bonnes les relations de travail) aux manoeuvres.

C'est en regard des secteurs d'activité que les variations sont les plus nombreuses. Comme le montre la figure 5, les relations de travail sont perçues comme étant très bonnes par un plus grand nombre de travailleurs des finances, assurances et immeubles et du secteur commerce. Le pourcentage de travailleurs de la construction donnant une réponse similaire est également assez élevé (même si, à cause du nombre moindre de sujets dans le groupe, il n'atteint pas le seuil de signification statistique). Par contre, comparativement à la moyenne de l'échantillon, les travailleurs de l'industrie manufacturière sont moins nombreux à qualifier de très bonnes les relations de travail dans leur entreprise.

Résumé

La satisfaction des travailleurs québécois à l'égard des aspects particuliers de leur emploi s'avère plutôt élevée. Deux facteurs semblent cependant particulièrement moins satisfaisants à savoir le salaire et les possibilités d'avancement. Les résultats concernant les chances de promotion étaient prévisibles et corroborent ceux obtenus dans la plupart des grandes enquêtes nationales sur la satisfaction.

On ne dénote que peu de variation entre les réponses données par les hommes et celles des femmes si ce n'est que ces dernières se sont révélées plus satisfaites de leurs heures de travail.

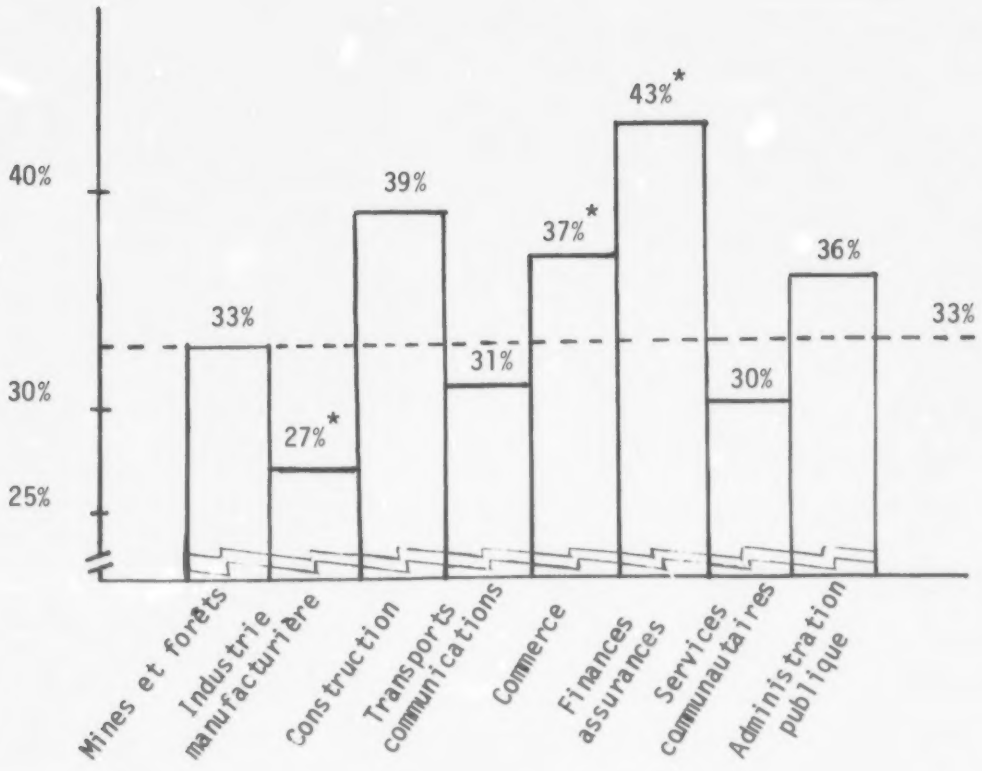


Figure 5: Pourcentage des répondants, par secteur d'activité, qui estiment "très bonnes" les relations de travail dans leur entreprise

(*) Indique une différence significative ($p < ,05$) pour ce groupe.

En ce qui concerne l'analyse par groupes d'âge, il est apparu que les travailleurs plus âgés (45 ans et plus) s'avèrent plus satisfaits des composantes de leur emploi que les autres répondants. C'est chez les travailleurs de 24 ans et moins que l'insatisfaction est la plus marquée.

Les résultats obtenus en fonction de la catégorie d'emplois indiquent que les administrateurs, les professionnels et les contremaîtres, superviseurs sont, de façon générale, plus satisfaits des aspects particuliers

de l'emploi. Les pourcentages les plus bas se retrouvent chez les travailleurs des mines et forêts, les ouvriers et les manoeuvres.

Quelques constantes se dégagent des comparaisons en fonction du secteur d'activité. D'une part, les travailleurs des secteurs primaire et secondaire (mines et forêts, industrie manufacturière) se révèlent moins satisfaits des composantes de leur emploi que les travailleurs des autres secteurs. D'autre part, les taux de satisfaction des travailleurs de la construction sont généralement plus élevés que ceux de la moyenne des répondants (même si les différences ne sont pas significatives dans tous les cas). Enfin, les travailleurs de l'administration publique ressortent comme étant très satisfaits de leurs heures de travail et de leur sécurité d'emploi.

3. L'importance perçue des différents aspects de l'emploi

Quels sont les aspects de leur emploi que les travailleurs québécois jugent les plus importants? L'enquête apporte des données à ce sujet à partir des réponses à deux questions. Dans la première, on demande au répondant d'évaluer l'importance de chacun des sept aspects de l'emploi (salaire, possibilités d'avancement, intérêt du travail, supérieurs, sécurité d'emploi, collègues de travail, heures de travail). Les réponses à cette question apparaissent dans les cinq premières colonnes du tableau 20. A la deuxième question, le répondant doit identifier seulement l'aspect le plus important (dernière colonne du tableau 20).

Tableau 20

Répartition des répondants selon l'importance perçue des différents aspects de l'emploi

Aspects	Très important	Assez important	Peu important	Pas important	Sans réponse	Le plus important
Salaire	1 336 (59%)	847 (37%)	56 (3%)	4 (0%)	22 (1%)	562 (25%)
Avancement	976 (43%)	859 (38%)	283 (13%)	84 (4%)	63 (3%)	268 (12%)
Intérêt du travail	1 594 (70%)	595 (26%)	26 (1%)	6 (0%)	44 (2%)	643 (26%)
Supérieurs	1 169 (52%)	853 (38%)	156 (7%)	33 (2%)	54 (2%)	59 (3%)
Sécurité d'emploi	1 629 (72%)	490 (22%)	84 (4%)	20 (1%)	42 (2%)	477 (21%)
Collègues	1 182 (52%)	905 (40%)	108 (5%)	15 (1%)	55 (2%)	71 (3%)
Heures	1 083 (48%)	888 (39%)	222 (10%)	36 (2%)	36 (2%)	62 (3%)

Si l'on en juge par le pourcentage de réponses "très importants", la sécurité d'emploi (72%) et l'intérêt du travail (70%) viennent en premier lieu, suivis du salaire (59%). Les supérieurs et les collègues de travail occupent la quatrième place (52%) devant les heures de travail (48%) et les possibilités d'avancement (43%). En comparaison des résultats de l'enquête canadienne de 1974 (Burstein et al. 1975) et des enquêtes américaines revues par Brennan (1974), et bien que les questions ne soient pas identiques dans tous les sondages, ces données suggèrent une préoccupation particulièrement prononcée des

travailleurs québécois, en 1979, pour la sécurité d'emploi. Ce phénomène doit sans doute être relié au taux de chômage élevé. La place occupée par l'intérêt du travail, bien que digne de mention, est cependant conforme aux résultats des études antérieures.

En théorie, il n'y a pas de raison pour que l'ordre obtenu à cette première question se reproduise exactement à la deuxième (l'aspect le plus important), et des différences sont effectivement observées. L'intérêt du travail, le salaire et la sécurité d'emploi occupent toujours les premières places puisqu'ils sont mentionnés comme l'aspect le plus important dans respectivement 26%, 25% et 21% des cas. Cependant, la sécurité d'emploi serait, d'après ce critère, moins importante que le salaire. Notons encore, comme autres différences, que les possibilités d'avancement (un aspect qui venait en dernier lieu à la question précédente) sont identifiées comme l'aspect le plus important plus fréquemment que les supérieurs, les collègues ou les heures de travail.

Le fait qu'aucun aspect ne soit identifié comme le plus important par plus de 26% de l'échantillon témoigne déjà d'une très grande diversité des intérêts reliés à l'emploi. Les prochaines sections sont consacrées aux variations des réponses en fonction du sexe, de l'âge, de la catégorie d'emplois et du secteur d'activité.

3.1 En fonction du sexe

A la lecture des premières colonnes du tableau 21, on constate que les travailleuses sont plus enclines à estimer "très importants" la majorité des aspects de l'emploi: l'intérêt du travail, les supérieurs, la sécurité d'emploi, les collègues et les heures de travail. Les différences entre hommes et femmes ne sont pas significatives en ce qui concerne les deux autres dimensions, le salaire et les possibilités d'avancement. (Les résultats bruts sont rapportés au tableau 44 de l'appendice B).

La deuxième question paraît ici plus utile car elle oblige à faire des discriminations: un seul aspect peut être le plus important pour un même répondant. Il ressort encore des dernières colonnes du tableau 21 que les travailleuses mentionnent significativement plus souvent l'intérêt du travail et les collègues de travail, bien que ce dernier aspect soit jugé relativement peu important par les deux sexes. Il ressort en plus, comme différence significative, que les femmes mentionnent moins souvent les possibilités d'avancement que ne le font les hommes.

3.2 En fonction de l'âge

Les réponses des trois groupes d'âge, en termes de pourcentage des répondants qui estiment "très importants" chacun des aspects de l'emploi, sont rapportées à la figure 6 (on trouvera les résultats bruts au tableau 45 de l'appendice B).

Tableau 21

Répartition des répondants, par sexe, en fonction de l'importance attribuée aux aspects de l'emploi

Aspects	% "très important"			% "le plus important"		
	Hommes	Femmes	chi carré (I dl)	Hommes	Femmes	chi carré (I dl)
Salaire	60	58	0,55 n.s.	26	23	3,09 n.s.
Avancement	44	42	0,55 n.s.	14	9	10,16 $p < ,01$
Intérêt du travail	68	75	12,19 $p < ,001$	26	33	12,66 $p < ,001$
Supérieurs	48	58	19,12 $p < ,001$	2	3	1,03 n.s.
Sécurité d'emploi	70	76	9,61 $p < ,01$	22	19	3,11 n.s.
Collègues	50	56	6,71 $p < ,01$	2	4	6,14 $p < ,05$
Heures	44	55	26,80 $p < ,001$	2	4	3,71 n.s.

L'élément le plus frappant de cette figure est la baisse de l'importance perçue du facteur possibilités d'avancement en fonction de l'âge. Un bon nombre de travailleurs âgés peuvent estimer en avoir terminé de la course aux promotions. Il est possible également que cette diminution de l'importance attachée à ce facteur soit une réaction face à des possibilités d'avancement effectivement plus réduites chez les plus âgés.

L'importance du salaire diminue significativement lorsqu'on passe des travailleurs de moins de 25 ans à ceux qui ont entre 25 et 44 ans et elle augmente ensuite de façon marquée chez les plus âgés. En plus du salaire, trois autres dimensions sont jugées plus importantes chez les 45 ans et plus: la sécurité d'emploi, les supérieurs et les heures de travail.

La figure 7 présente les pourcentages de répondants qui identifient chacune des dimensions comme la plus importante. Dans l'ensemble, ces graphes confirment les précédents, ou du moins sont-ils compatibles. Il ne faut pas perdre de vue la différence essentielle entre ces deux figures. Dans la deuxième figure, les changements enregistrés pour un aspect ne sont pas dûs seulement à l'importance absolue de cet aspect (comme ce devrait être le cas dans la première figure), mais plutôt à son importance relative, donc aux changements dans l'importance absolue attachée à tous les aspects.

La diminution de l'importance relative des possibilités d'avancement apparaît nettement à la figure 7. L'évolution du facteur intérêt du travail est

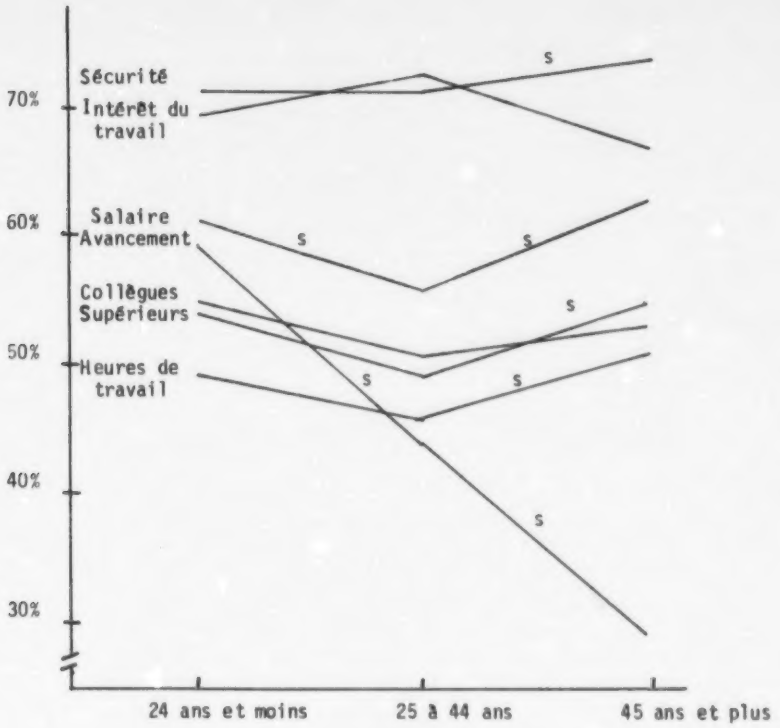


Figure 6: Pourcentage des répondants, par groupe d'âge, qui estiment "très importants" différents aspects de leur emploi

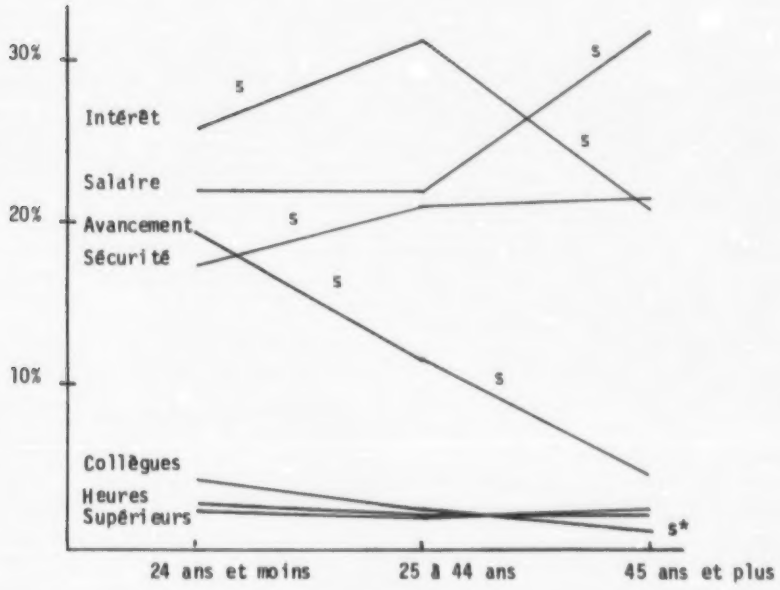


Figure 7: Pourcentage des répondants, par groupe d'âge, qui estiment chacun des aspects de l'emploi comme étant le plus important

(s): Indique une différence significative ($p = .05$) entre les deux points de la courbe.
(s*): Indique une différence significative ($p = .05$) entre les groupes extrêmes.

semblable dans les deux figures, mais elle est plus prononcée (et significative) dans la deuxième: une hausse dans le groupe médian suivie d'une chute chez les plus âgés. L'augmentation de l'importance de la sécurité devient significative entre les jeunes et les 25-44 ans plutôt qu'entre ceux-ci et les plus âgés. En ce qui concerne les trois aspects "mineurs" (collègues, supérieurs, heures de travail), on n'enregistre plus qu'une baisse légère, mais significative entre les plus jeunes et les plus âgés, de l'importance attachée aux collègues.

3.3 En fonction de la catégorie d'emplois

L'examen de certains histogrammes de la figure 8 (ceux qui concernent le salaire, les heures, l'intérêt du travail et, dans une moindre mesure, la sécurité) suggère un continuum des emplois débutant par les postes de direction, passant par les techniciens et autres cols blancs et se terminant par les cols bleus. A la première extrémité (administrateurs, professionnels, techniciens), les répondants attachent relativement beaucoup d'importance à l'intérêt du travail et relativement moins au salaire et aux heures de travail. A mesure que l'on se rapproche de l'extrémité opposée (travailleurs des mines et forêts, manoeuvres, ouvriers à la production) l'inverse se produit: l'intérêt du travail perd de l'importance tandis que le salaire et les heures de travail en regagnent.

Le pattern des réponses touchant la sécurité d'emploi se rapproche beaucoup de ce modèle. Cet aspect paraît significativement moins valorisé par les administrateurs, directeurs, professionnels et techniciens et

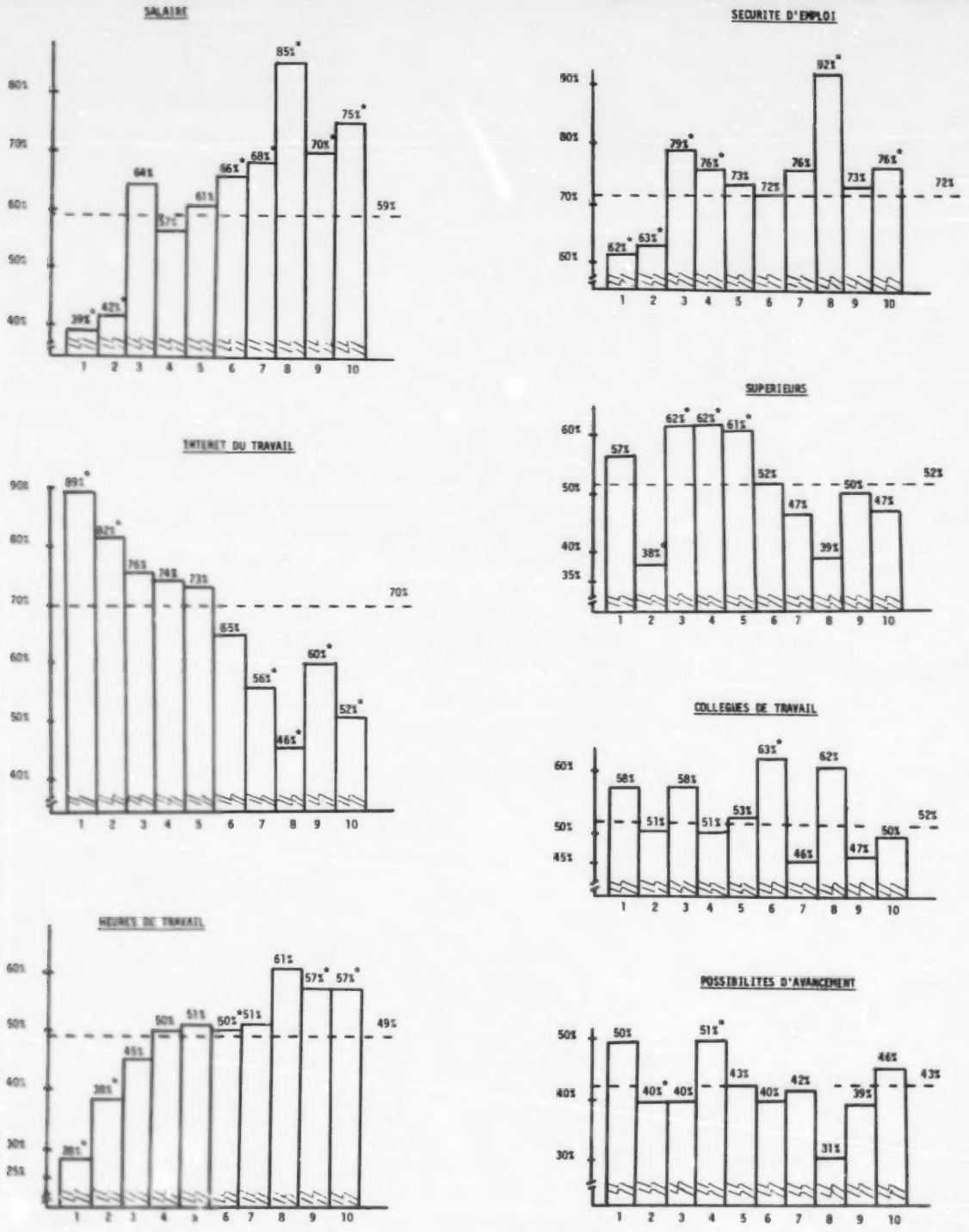


Figure 8: Pourcentage des répondants, par catégorie d'emplois, qui estiment chacun des aspects de l'emploi comme étant très important

Légende:

1. Administrateur, directeur
2. Professionnel, technicien
3. Contremaître, superviseur
4. Employé de bureau
5. Vendeur
6. Travailleur des services et activités récréatives
7. Travailleur des transports et communications
8. Travailleur des mines et forêts
9. Ouvrier de métier, artisan, ouvrier à la production
10. Manoeuvre

La ligne pointillée, et le pourcentage qui lui est associé, indique le pourcentage toutes catégories.

(*) Indique une différence significative ($p < .05$) pour ce groupe.

significativement plus par les manoeuvres et les travailleurs des mines et forêts. Cependant, le groupe des contremaîtres et des superviseurs et celui des employés de bureau jugent eux aussi "très importante" la sécurité dans des proportions significativement supérieures à la moyenne générale.

En ce qui concerne les possibilités d'avancement, des écarts significatifs par rapport à la moyenne générale se retrouvent chez les employés de bureau, qui se disent y accorder plus d'importance, et chez les professionnels et techniciens, chez lesquels on enregistre un pourcentage de "très important" légèrement plus faible que pour l'ensemble de l'échantillon.

Pour ce qui est de la dimension collègues de travail, enfin, seul le groupe des services et activités récréatives se distingue de façon significative sur le plan statistique.

Comme les réponses à la deuxième question (aspect le plus important) amènent à des conclusions très semblables, nous nous contenterons de mentionner les deux seuls résultats significatifs qui n'ont pas leur pendant dans les tests de la première question. Un seul manoeuvre de l'échantillon (sur un total de 218) identifiait les supérieurs comme l'aspect le plus important de son emploi. A l'inverse, 5% des employés de bureau mentionnaient leurs collègues de travail comparativement à 3% dans l'ensemble. Cette différence petite mais statistiquement significative peut dépendre de la proportion élevée (75%) de femmes dans cette catégorie professionnelle.

3.4 En fonction des secteurs d'activité

Il existe une corrélation entre les catégories professionnelles et les secteurs d'activité. Aussi ne faut-il pas s'étonner de ce que la ventilation des réponses en fonction de ces deux variables donne des résultats assez semblables. Le contraste entre cols bleus et cols blancs se trouve remplacé par un continuum du secteur primaire (mines et forêts) au secteur tertiaire (administration publique; services communautaires et personnels; finances, assurances et immeubles; etc.).

Ainsi de façon générale, lorsqu'on passe du primaire au tertiaire le salaire et les heures de travail perdent de l'importance tandis que l'intérêt du travail et les possibilités d'avancement en regagnent (cf. figure 9). Ceci est évidemment un pattern général et il y a des exceptions. La plus notable se produit chez les répondants du secteur des services communautaires et personnels qui, de façon significative, estiment moins souvent leurs possibilités d'avancement comme étant "très importantes".

Les autres dimensions ne correspondent pas à ce modèle. Les réponses touchant l'importance de la sécurité d'emploi ne présentent pas de variation significative en fonction des secteurs. Le facteur collègues de travail se voit attribuer une importance particulièrement élevée dans les secteurs de la construction et des services communautaires et personnels

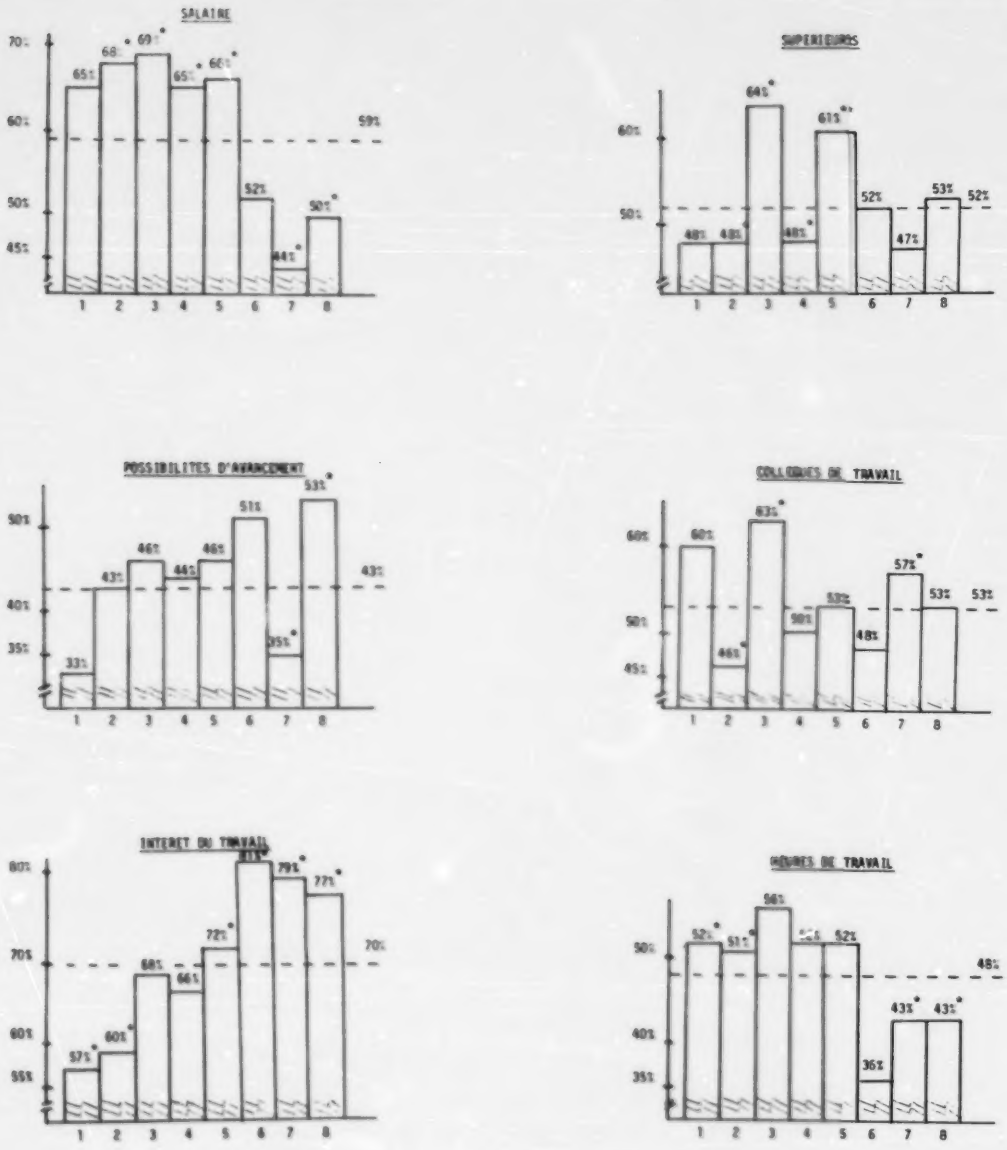


Figure 9: Pourcentage des répondants, par secteur d'activité, qui estiment chacun des aspects de l'emploi comme étant très important

Légende:

1. Mines, forêts et pêches
2. Industrie manufacturière
3. Construction
4. Transports, communications et autres services publics.
5. Commerce
6. Finances, assurances et immeubles
7. Services communautaires et personnels
8. Administration publique

La ligne pointillée, et le pourcentage qui lui est associé, indique le pourcentage tous secteurs.

(*) Indique une différence significative ($p < .05$) pour ce groupe.

et significativement plus faible dans l'industrie manufacturière. Les supérieurs sont jugés plus importants dans la construction et le commerce et moins importants dans l'industrie manufacturière et le secteur des transports et communications.

Résumé

Dans l'ensemble, le travailleur québécois dit attacher plus d'importance à l'intérêt de son travail, à sa sécurité d'emploi et à son salaire plutôt qu'aux possibilités d'avancement, à ses supérieurs, à ses collègues ou à ses heures de travail. Il y a toutefois une grande diversité dans les opinions puisqu'aucun de ces éléments n'est mentionné comme l'aspect le plus important par plus d'un quart de l'échantillon.

Les femmes disent attacher plus d'importance que les hommes à la plupart des aspects, le salaire et les possibilités d'avancement faisant exception: il n'y a pas de différence significative en fonction du sexe pour ces deux aspects. L'importance perçue des différentes dimensions de l'emploi varie également avec l'âge. Les possibilités d'avancement, notamment, sont sensiblement plus valorisées par les jeunes que par les travailleurs âgés.

Il semble enfin exister un continuum des emplois (et des secteurs) qui part des postes de direction, de professionnels et de techniciens, passe par les emplois de cols blancs du secteur tertiaire puis par les emplois de

cols bleus des secteurs secondaire et primaire. L'importance relativement élevée attachée à l'intérêt du travail et, dans une moindre mesure, aux possibilités d'avancement caractérise la première extrémité de ce continuum. L'importance attachée au salaire, aux heures de travail et, dans une moindre mesure, à la sécurité d'emploi caractérise la deuxième extrémité. Ces résultats sont compatibles avec les théories de la motivation, celle de Maslow en particulier, qui prévoient que la satisfaction des besoins de base permet l'émergence des besoins d'un autre niveau.

Résumé et conclusion

L'objectif général de la présente recherche était d'obtenir un aperçu des opinions des travailleurs québécois à l'égard de leur emploi. A cette fin, il s'agissait d'évaluer le taux global de satisfaction professionnelle, de déterminer la satisfaction à l'égard de certaines composantes de l'emploi et de préciser l'importance relative attribuée à ces diverses composantes.

Les résultats, obtenus auprès d'un échantillon représentatif de la population québécoise en emploi, ont été analysés en fonction de quatre variables principales à savoir, le sexe, l'âge, la catégorie d'emplois et le secteur d'activité économique.

Voici les principaux faits saillants qui se dégagent de l'analyse.

- De façon générale, la majorité des Québécois se disent très ou assez satisfaits de leur emploi. Les taux de satisfaction diminuent cependant sensiblement lorsque les questions sont moins directes. La plupart des répondants s'estiment satisfaits de la majorité des aspects particuliers de l'emploi, mais deux composantes paraissent moins satisfaisantes à savoir, le salaire et les possibilités d'avancement. En regard de l'importance attribuée aux divers aspects de l'emploi, la sécurité d'emploi et l'intérêt du travail viennent en premier lieu et sont suivis de près par le salaire.

- Au niveau de la satisfaction, très peu de différences sont ressorties de l'analyse des résultats en fonction du sexe. On peut ainsi conclure que, dans l'ensemble, les femmes s'avèrent tout aussi satisfaites de leur emploi que ne le sont les hommes. Par contre, les femmes sont plus enclines que les hommes à estimer comme étant très importants la majorité des aspects de l'emploi. L'intérêt du travail semble constituer, pour les femmes, l'aspect le plus important alors que chez les hommes, cet aspect partage le premier rang avec le salaire.

- Les résultats obtenus en fonction des groupes d'âge projettent une image non équivoque. Tant au niveau de la satisfaction globale qu'à celui de la satisfaction à l'égard des aspects particuliers de l'emploi, les jeunes travailleurs se montrent moins satisfaits de leur emploi que leurs aînés et les taux de satisfaction augmentent ensuite avec l'âge pour atteindre leurs cotes les plus élevées chez les travailleurs de 45 ans et plus. Pour ce qui est de l'importance attribuée aux diverses composantes de l'emploi, les jeunes travailleurs et les travailleurs de 25 à 44 ans valorisent en premier lieu l'intérêt du travail alors que les 45 ans et plus accordent le plus d'importance au salaire.

- Les indices de satisfaction accusent une variation marquée en fonction des catégories d'emplois et une tendance se dégage des résultats obtenus. On retrouve généralement les pourcentages de satisfaction les plus élevés chez les administrateurs, les professionnels et les contremaîtres, su-

perviseurs, des pourcentages voisins de la moyenne de l'échantillon dans les catégories d'emplois médianes et enfin, les pourcentages les plus bas chez les travailleurs des mines et forêts, les ouvriers et les manoeuvres. Ce continuum des emplois devient plus évident lorsqu'on analyse les résultats sur l'importance des diverses composantes de l'emploi. Ainsi, les administrateurs et les professionnels attachent beaucoup d'importance à l'intérêt du travail et relativement moins au salaire et aux heures de travail. Par contre, à l'opposé, les travailleurs des mines et forêts, les ouvriers et les manoeuvres accordent plus d'importance au salaire et aux heures de travail, et relativement moins à l'intérêt du travail.

- Une constante se dégage de l'analyse de la satisfaction en fonction du secteur d'activité: les travailleurs des secteurs primaire et secondaire (mines et forêts, industrie manufacturière) s'avèrent significativement moins satisfaits que ne le sont les répondants des autres secteurs. En regard de l'importance accordée aux aspects particuliers de l'emploi, les travailleurs des secteurs primaire et secondaire s'opposent à ceux du secteur tertiaire (administration publique, services communautaires et personnels, etc.). Lorsqu'on passe du primaire au tertiaire le salaire et les heures de travail perdent de l'importance alors que l'intérêt du travail et les possibilités d'avancement en regagnent.

En guise de conclusion, nous tenons à souligner que même si les taux de satisfaction obtenus dans la présente étude sont très élevés, il est

apparu que certains travailleurs (ou groupes de travailleurs) perçoivent encore certaines carences au niveau de leur emploi. Leurs réponses permettront sans doute de prévoir certains correctifs et d'orienter d'éventuels changements.

APPENDICE A

Questionnaires

QUESTIONNAIRE SUR LA SATISFACTION AU TRAVAIL

Il est important que ce questionnaire soit rempli par la personne même à qui il a été adressé. Ceci assurera la validité du sondage.

Si vous voulez avoir plus de renseignements sur cette enquête, veuillez communiquer avec l'une des personnes suivantes au bureau du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

Louise Côté (514) 873-2130
Bernard Turgeon

REPONDEZ AUX QUESTIONS SUIVANTES EN ENCERCLANT LE NUMERO APPROPRIE

ne rien écrire dans la marge

1. QUELLE EST VOTRE SITUATION ACTUELLE?

Au service d'un employeur	1
A votre propre compte ou au service d'un parent (par exemple, à la ferme familiale, ou faisant la pêche)	2
En chômage (à la recherche d'un emploi)	3
Aux études à temps plein	4
Occupé(e) à temps plein aux soins du foyer	5
Retraité(e) ou invalide	6

1 4 | 5 6 | 7

SI VOUS TRAVAILLEZ AU SERVICE D'UN EMPLOYEUR, REPONDEZ AUX QUESTIONS SUIVANTES. DANS LE CAS CONTRAIRE ARRETEZ-VOUS ICI ET RETOURNEZ SIMPLEMENT LE QUESTIONNAIRE PAR LA POSTE. MERCI!

2. QUEL EMPLOI OCCUPEZ-VOUS PRESENTEMENT?
(Décrivez votre emploi en utilisant au moins deux mots; par exemple, électricien d'entretien, caissière dans un magasin d'alimentation, commis d'entrepôt, infirmière auxiliaire, etc.)

_____

_____

8 9

3. DEPUIS COMBIEN DE TEMPS OCCUPEZ-VOUS CET EMPLOI?

Moins d'un an 1

Ou ____ années

10 11

4. QUELLE EST LA CATEGORIE QUI CORRESPOND LE MIEUX A VOTRE EMPLOI?

Administrateur, directeur	1
Professionnel, technicien	2
Contremaître, superviseur	3
Employé de bureau	4
Vendeur	5
Travailleur des services et activités récréatives	6
Travailleur des transports et communications	7
Travailleur des mines et forêts	8
Ouvrier de métier, artisan, ouvrier à la production	9
Manoeuvre	10
Autre (précisez) _____	11

12 13

5. COMBIEN D'HEURES PAR SEMAINE CONSACREZ-VOUS HABITUELLEMENT A VOTRE EMPLOI?

Moins de 30 heures	1	40 à 44 heures	4
30 à 34 heures	2	45 heures et plus	5
35 à 39 heures	3		

14

ne rien écrire dans la marge

6. DANS QUELLE MESURE CHACUN DES ELEMENTS SUIVANTS DECRIT-IL VOTRE EMPLOI? (Encerclez un chiffre à chaque ligne)

	BEAUCOUP	UN PEU	PAS DU TOUT	
Mon emploi...				
Comporte des contacts humains	1	2	3	⌊⌋ 15
Comporte des risques pour la santé	1	2	3	⌊⌋ 16
Demande des initiatives personnelles	1	2	3	⌊⌋ 17
Est répétitif	1	2	3	⌊⌋ 18
Demande un effort physique	1	2	3	⌊⌋ 19
Demande que je dirige le travail d'autres personnes	1	2	3	⌊⌋ 20

7. VOTRE EMPLOI DEMANDE-T-IL QUE VOUS PRENIEZ DES DECISIONS EN CE QUI CONCERNE LES ELEMENTS SUIVANTS?

	BEAUCOUP	UN PEU	PAS DU TOUT	
Sur la façon d'organiser l'horaire de votre journée	1	2	3	⌊⌋ 21
Sur la façon dont sera distribué le travail entre vos collègues et vous	1	2	3	⌊⌋ 22
Sur le rythme de votre travail (vitesse)	1	2	3	⌊⌋ 23

8. LES SITUATIONS SUIVANTES VOUS ARRIVENT-ELLES SOUVENT, QUELQUEFOIS, RAREMENT, OU JAMAIS?

	SOUVENT	QUELQUEFOIS	RAREMENT	JAMAIS	
Votre travail vous rend tendu(e), anxieux(se)	1	2	3	4	⌊⌋ 24
A la maison, vous pensez aux problèmes qui sont survenus au travail	1	2	3	4	⌊⌋ 25
Vous avez plus de travail que vous ne pouvez en faire	1	2	3	4	⌊⌋ 26
Vous avez l'impression qu'on n'est pas satisfait de votre travail	1	2	3	4	⌊⌋ 27

9. QUEL ENONCE DECRIT LE MIEUX LES RELATIONS DE TRAVAIL QUI EXISTENT DANS VOTRE ENTREPRISE?

Très bonnes ..... 1 Plutôt mauvaises 3
Assez bonnes ..... 2 Très mauvaises ..... 4 ⌊⌋ 28

10. TOUT BIEN CONSIDERE, DANS QUELLE MESURE ETES-VOUS SATISFAIT(E) DE VOTRE EMPLOI?

Très satisfait(e) ..... 1 Pas très satisfait(e) 3
Assez satisfait(e) ..... 2 Pas du tout satisfait(e) ..... 4 ⌊⌋ 29

ne rien écrire dans la marge

11. AVEC CE QUE VOUS SAVEZ MAINTENANT, QUE DECIDERIEZ-VOUS SI VOUS DEVIEZ CHOISIR A NOUVEAU L'EMPLOI QUE VOUS OCCUPEZ ACTUELLEMENT?

J'accepterais le même emploi sans hésiter 1
J'y penserais deux fois avant de l'accepter 2
Je n'accepterais pas l'emploi 3

[ ] 30

12. SI L'UN DE VOS BONS AMIS VOUS DISAIT QU'IL AIMERAIT OBTENIR UN EMPLOI COMME LE VOTRE CHEZ LE MEME EMPLOYEUR, QUE LUI DIRIEZ-VOUS?

Je le lui recommanderais fortement 1
J'hésiterais à le lui recommander 2
Je le lui déconseillerais 3

[ ] 31

13. SI VOUS POUVIEZ CHOISIR LIBREMENT LE GENRE D'EMPLOI QUI VOUS CONVIENT, QUE CHOISIRIEZ-VOUS?

Le même emploi 1
J'aimerais prendre ma retraite et ne plus travailler 2
Un autre emploi..... 3
Je ne sais pas 4

[ ] 32

14. EN GENERAL, VOTRE EMPLOI CORRESPOND-IL A CE QUE VOUS EN ATTENDIEZ LORSQUE VOUS L'AVEZ ACCEPTE?

Très bien 1
Assez bien 2
Pas du tout 3

[ ] 33

15. SI VOUS DEVIEZ QUITTER VOTRE EMPLOI ACTUEL, CROYEZ-VOUS QUE VOUS POURRIEZ TROUVER FACILEMENT OU DIFFICILEMENT UN AUTRE EMPLOI AUSSI AVANTAGEUX?

Très facilement 1
Assez facilement 2
Plutôt difficilement 3
Très difficilement 4

[ ] 34

16. DANS QUELLE MESURE ETES-VOUS SATISFAIT(E) OU INSATISFAIT(E) DE CHACUN DES ASPECTS SUIVANTS DE VOTRE EMPLOI? (Encerclez un chiffre à chaque ligne)

	TRES SATISFAIT(E)	ASSEZ SATISFAIT(E)	PLUTOT INSATISFAIT(E)	TRES INSATISFAIT(E)	
Votre salaire	1	2	3	4	[ ] 35
Vos possibilités d'avancement	1	2	3	4	[ ] 36
L'intérêt de votre travail	1	2	3	4	[ ] 37
Vos supérieurs	1	2	3	4	[ ] 38
Votre sécurité d'emploi	1	2	3	4	[ ] 39
Vos collègues de travail	1	2	3	4	[ ] 40
Vos heures de travail	1	2	3	4	[ ] 41

ne rien écrire dans la marge

17. JUSQU'A QUEL POINT CHACUN DES ELEMENTS SUIVANTS EST-IL IMPORTANT POUR VOUS?
(Encerclez un chiffre à chaque ligne)

	TRES IMPORTANT	ASSEZ IMPORTANT	PEU IMPORTANT	PAS DU TOUT IMPORTANT	
a) Le salaire	1	2	3	4	42
b) Les possibilités d'avancement	1	2	3	4	43
c) L'intérêt du travail	1	2	3	4	44
d) Les supérieurs	1	2	3	4	45
e) La sécurité d'emploi	1	2	3	4	46
f) Les collègues de travail	1	2	3	4	47
g) Les heures de travail	1	2	3	4	48

18. PARMI LES ASPECTS MENTIONNES A LA QUESTION PRECEDENTE, QUEL EST CELUI AUQUEL VOUS ATTACHEZ LE PLUS D'IMPORTANCE?
(Encerclez la lettre qui correspond à l'aspect le plus important pour vous)

a b c d e f g — 49

LES QUESTIONS QUI SUIVENT VISENT A OBTENIR QUELQUES INFORMATIONS GENERALES QUI NOUS AIDERONT A ANALYSER LES REPONSES. S'IL-VOUS-PLAIT, REPONDEZ A TOUTES LES QUESTIONS.

19. QUEL EST VOTRE SEXE?

Féminin ..... 1 Masculin ..... 2 — 50

20. ENCERCLEZ LA DERNIERE ANNEE D'ETUDES QUE VOUS AVEZ COMPLETEE.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14
15 16 17 18 et plus — 51 52

21. DANS QUEL GROUPE D'AGE VOUS SITUEZ-VOUS?

Moins de 20 ans 1
20 - 24 ans 2
25 - 29 ans 3
30 - 34 ans 4
35 - 39 ans 5
40 - 44 ans 6
45 - 49 ans 7
50 - 55 ans 8
56 ans et plus 9

— 53

22. QUEL EST VOTRE ETAT CIVIL?

Marié(e) (ou l'équivalent) 1
Célibataire 2
Veuf(ve), divorcé(e), séparé(e) 3

— 54

23. QUELLE EST LA TAILLE DE L'ENTREPRISE POUR LAQUELLE VOUS TRAVAILLEZ?

Moins de 5 personnes 1
6 à 10 personnes 2
11 à 49 personnes 3
50 à 199 personnes 4
200 à 499 personnes 5
500 personnes et plus 6

— 55

ne rien écrire dans la marge

24. DANS QUEL GENRE D'ENTREPRISE TRAVAILLEZ-VOUS? (Par exemple, école, manufacture de meubles, magasin à rayons, bureau de comptable, etc.)

_____

_____

56 57

25. QUELLE CATEGORIE CORRESPOND LE MIEUX AU GENRE D'ENTREPRISE DANS LAQUELLE VOUS TRAVAILLEZ?

Mines, forêts et pêches 1
Industrie manufacturière 2
Construction 3
Transports, communications et autres secteurs d'utilité publique 4
Commerce 5
Finances, assurances, immeubles 6
Services communautaires et personnels 7
Administration publique 8
Autre (précisez) _____ 9

58

26. ETES-VOUS SYNDIQUE(E)?

Oui ..... 1 Non 2

59

27. QUELS SONT VOS GAINS HEBDOMADAIRES? (Salaire brut par semaine, avant déductions)

Moins de $125	1	$250 - $299	6
$125 - $149	2	$300 - $349	7
$150 - $174	3	$350 - $399	8
$175 - $199	4	$400 - $449	9
$200 - $249	5	$450 et plus	10

60 61

MERCI DE VOTRE COLLABORATION!

62 65

QUESTIONNAIRE ON

JOB SATISFACTION

It is important that this questionnaire be filled in by the person to whom it was addressed. This will ensure the validity of the survey.

If you wish to have further information on the survey, please communicate with one of the following persons at the ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

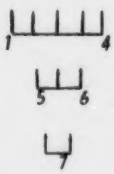
Louise Côté
Bernard Turgeon (514) 873-2130

Do not write in this margin

ANSWER THE FOLLOWING QUESTIONS BY CIRCLING THE APPROPRIATE NUMBER

1. WHAT IS YOUR PRESENT SITUATION?

Working for an employer	1
Self-employed or in the service of a relative (for example: work on the family farm or fishing)	2
Unemployed worker (looking for a job)	3
Full-time student	4
Full-time homemaker	5
Retired or invalid	6



IF YOU WORK FOR AN EMPLOYER, ANSWER THE FOLLOWING QUESTIONS. IF NOT, STOP HERE AND RETURN THE QUESTIONNAIRE. THANK YOU.

2 WHAT IS YOUR PRESENT JOB? (Describe your job using at least two words; for example, maintenance electrician, food store cashier, warehouse clerk, nursing assistant, etc.)

_____

_____

3. HOW LONG HAVE YOUR WORKED AT THIS JOB?

Less than 1 year 1

Or ___ years

4. WHICH CATEGORY BEST DESCRIBES YOUR JOB?

Manager, director	1
Professional, technician	2
Foreman, supervisor	3
Office worker	4
Salesman	5
Recreational activities and services worker	6
Transport and communications worker	7
Minor and forest worker	8
Tradesman, craftsman, production worker	9
Labourer	10
Other (specify) _____	11

5. HOW MANY HOURS EACH WEEK DO YOU USUALLY SPEND AT YOUR JOB?

Less than 30 hours	1	40 to 44 hours	4
30 to 34 hours	2	45 hours or more	5
35 to 39 hours	3		

6. TO WHAT EXTENT DO EACH OF THE FOLLOWING ITEMS BEST DESCRIBE YOUR JOB? (Please circle a number on each line)

Do not write in this margin

	A GREAT DEAL	A LITTLE	NOT AT ALL	
My job...				
Involves contacts with others	1	2	3	☐ 15
Is hazardous to my health	1	2	3	☐ 16
Requires initiative	1	2	3	☐ 17
Is routine	1	2	3	☐ 18
Involves physical effort	1	2	3	☐ 19
Involves managing the work of others	1	2	3	☐ 20

7. DOES YOUR PRESENT WORK ALLOW YOU TO MAKE DECISIONS CONCERNING THE FOLLOWING ITEMS?

	A GREAT DEAL	A LITTLE	NOT AT ALL	
Scheduling your workday	1	2	3	☐ 21
Distributing the work among your colleagues and you	1	2	3	☐ 22
The speed at which you work	1	2	3	☐ 23

8. DO THE FOLLOWING SITUATIONS OFTEN, SOMETIMES, RARELY OR NEVER HAPPEN TO YOU?

	OFTEN	SOMETIMES	RARELY	NEVER	
Your work makes you feel tense or anxious	1	2	3	4	☐ 24
At home, you think about problems that occurred at work	1	2	3	4	☐ 25
You have more work than you can do	1	2	3	4	☐ 26
You feel your work is not considered as satisfactory	1	2	3	4	☐ 27

9. WHICH PHRASE BEST DESCRIBES THE LABOR RELATIONS IN YOUR ENTERPRISE?

Very good ..... 1 Poor 3

Good ..... 2 Very poor ..... 4 ☐ 28

10. ALL THINGS CONSIDERED, TO WHAT EXTENT ARE YOU SATISFIED WITH YOUR JOB?

Very satisfied ..... 1 Not very satisfied 3

Somewhat satisfied ..... 2 Not at all satisfied ..... 4 ☐ 29

Do not write in this margin

11. WITH YOUR PRESENT KNOWLEDGE, WHAT WOULD YOU DECIDE IF YOU WERE ABLE ONCE AGAIN TO CHOOSE YOUR PRESENT JOB?

I would accept the same job without hesitation 1
I would think it over before accepting 2
I would not accept this job ..... 3 ⌊30⌋

12. IF ONE OF YOUR GOOD FRIENDS TOLD YOU HE WOULD LIKE TO HAVE A JOB SIMILAR TO YOURS WITH THE SAME EMPLOYER, WHAT WOULD YOU TELL HIM?

I would encourage him to do so 1
I would hesitate to recommend a similar job to him 2
I would advise him against it ..... 3 ⌊31⌋

13. IF YOU WERE FREE TO CHOOSE A SUITABLE JOB, WHAT WOULD BE YOUR CHOICE?

I would keep the same job 1
I would like to retire and not to work 2
I would take another job 3
I do not know ..... 4 ⌊32⌋

14. IN GENERAL, DOES YOUR JOB MEET THE EXPECTATIONS YOU HAD WHEN YOU ACCEPTED IT?

Very much 1
Fairly well 2
Not at all ..... 3 ⌊33⌋

15. IF YOU WERE TO LEAVE YOUR PRESENT JOB, DO YOU THINK IT WOULD BE EASY OR DIFFICULT FOR YOU TO FIND AS GOOD A JOB?

Very easy 1
Quite easy 2
Quite difficult 3
Very difficult ..... 4 ⌊34⌋

16. TO WHAT EXTENT ARE YOU SATISFIED OR DISSATISFIED WITH EACH OF THE FOLLOWING ASPECTS OF YOUR JOB? (Please circle a number on each line)

	VERY SATISFIED	SOMEWHAT SATISFIED	SOMEWHAT DISSATISFIED	VERY DISSATISFIED	
Salary	1	2	3	4	⌊35⌋
Possibilities for promotion	1	2	3	4	⌊36⌋
Interesting work	1	2	3	4	⌊37⌋
Boss	1	2	3	4	⌊38⌋
Job security	1	2	3	4	⌊39⌋
Fellow workers	1	2	3	4	⌊40⌋
Working hours	1	2	3	4	⌊41⌋

Do not write in this margin

17. TO WHAT EXTENT ARE EACH OF THE FOLLOWING ITEMS IMPORTANT TO YOU? (Please circle a number on each line)

	VERY IMPORTANT	SOMEWHAT IMPORTANT	NOT VERY IMPORTANT	NOT AT ALL IMPORTANT	
a) Salary	1	2	3	4	42
b) Possibilities for promotion	1	2	3	4	43
c) Interesting work	1	2	3	4	44
d) Boss	1	2	3	4	45
e) Job security	1	2	3	4	46
f) Fellow workers	1	2	3	4	47
g) Working hours	1	2	3	4	48

18. AMONG THE ITEMS MENTIONNED ABOVE, WHICH ONE IS THE MOST IMPORTANT TO YOU? (Circle the letter corresponding to the most important item for you)

a b c d e f g 49

THE PURPOSE OF THE FOLLOWING QUESTIONS IS TO HAVE INFORMATION TO HELP US COMPILE GENERAL STATISTICS. PLEASE ANSWER ALL QUESTIONS.

19. CHECK THE APPROPRIATE NUMBER

Female ..... 1 Male 2 50

20. LAST SCHOOL YEAR COMPLETED. (Circle)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14
15 16 17 18 or more

51 52

21. WHICH AGE GROUP ARE YOU IN?

Less than 20 years old	1	40 - 44	6
20 - 24	2	45 - 49	7
25 - 29	3	50 - 55	8
30 - 34	4	56 and over	9
35 - 39	5		

53

22. WHAT IS YOUR CIVIL STATUS?

Married (or equivalent) 1
Unmarried 2
Widowed, divorced, separated 3

54

23. WHAT IS THE SIZE OF THE ENTERPRISE YOU WORK FOR?

Less than 5 persons	1	50 to 199 persons	4
6 to 10 persons	2	200 to 499 persons	5
11 to 49 persons	3	500 or more	6

55

Do not write in this margin

24. WHAT KIND OF ENTERPRISE DO YOU WORK IN? (For example: school, furniture factory, department store, accounting office, etc.)

_____

_____

56 57

25. WHICH CATEGORY BEST DESCRIBES THE ENTERPRISE YOU WORK FOR?

Mines, forests and fisheries	1
Manufacturing industry	2
Construction industry	3
Transport, communications and other public utility sectors	4
Trade	5
Finance, insurance, real estate	6
Community and personal services	7
Public administration	8
Other (specify) _____	9

58

26. ARE YOU A MEMBER OF A UNION?

Yes ..... 1 No 2

59

27. HOW MUCH DO YOU EARN EACH WEEK? (Gross salary each week, before deductions)

Less than $125	1	$250 - $299	6
$125 - $149	2	$300 - $349	7
$150 - $174	3	$350 - $399	8
$175 - $199	4	$400 - $449	9
$200 - $249	5	$450 or more	10

60 61

THANK YOU FOR YOUR COOPERATION!

62 65

APPENDICE B

Données brutes

Tableau 22

Satisfaction globale à l'égard de l'emploi

en fonction 1) du sexe et 2) de l'âge

	Très satisfait	Assez, pas très et pas du tout satisfait	Non réponse	Total	Chi carré[1] (1 dl)
Femmes	286 (35%)	533 (65%)	4 (-)	823	
Hommes	519 (36%)	911 (64%)	4 (-)	1 434	
Non-réponse (sexe)	3	3	2	8	
Total	808	1 447	10	2 265	
24 ans et moins	141 (30%)	329 (70%)	1 (-)	471	
25 à 44 ans	429 (35%)	780 (64%)	4 (1%)	1 213	9,10
45 ans et plus	235 (41%)	339 (59%)	1 (-)	575	
Non-réponse (âge)	1	4	1	6	
Total	806	1 452	7	2 265	

(1) Seuls les chi carrés significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

Tableau 23

Répartition des répondants à la question

"Que décideriez-vous si vous deviez choisir à nouveau l'emploi que vous occupez actuellement?"

en fonction 1) du sexe et 2) de l'âge

	Accepterait le même emploi	Hésiterait ou refuserait	Non réponse	Total	Chi carré (1 dl) (1)
Femmes	572 (69%)	247 (30%)	5 (1%)	824	
Hommes	938 (66%)	488 (34%)	7 (1%)	1 433	
Non-réponse (sexe)	6	2	0	8	
Total	1 516	737	12	2 265	
24 ans et moins	278 (59%)	193 (41%)	0 (-)	471	18,36
25 à 44 ans	830 (68%)	380 (31%)	3 (-)	1 213	
45 ans et plus	404 (70%)	163 (28%)	8 (1%)	575	5,49
Non-réponse (âge)	4	1	1	6	
Total	1 516	737	12	2 265	

(1) Seuls les chi carrés significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

Tableau 24

Répartition des répondants selon qu'ils recommanderaient ou non leur emploi à un de leurs amis en fonction 1) du sexe et 2) de l'âge

	Le lui recommanderait	Hésiterait ou déconseillerait	Non réponse	Total	Chi carré (1) (1 dl)
Femmes	555 (67%)	260 (32%)	9 (1%)	824	
Hommes	862 (60%)	554 (39%)	17 (1%)	1 433	11,64
Non-réponse (sexe)	4	4	0	8	
Total	1 421	818	26	2 265	
24 ans et moins	269 (57%)	199 (42%)	3 (1%)	471	9,13
25 à 44 ans	762 (63%)	437 (36%)	14 (1%)	1 213	
45 ans et plus	386 (67%)	180 (31%)	9 (2%)	575	7,35
Non-réponse (âge)	4	2	0	6	
Total	1 421	818	26	2 265	

(1) Seuls les chi carrés significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes de l'analyse.

Tableau 25

Occupation préférée en fonction 1) du sexe et 2) de l'âge

	Le même emploi	Retraite ou un autre emploi	Ne sais pas	Non réponse	Total	Chi carré (1 dl) (1)
Femmes	422 (51%)	253 (31%)	139 (17%)	10 (1%)	824	
Hommes	740 (52%)	462 (32%)	212 (15%)	19 (1%)	1 433	
Non-réponse (sexe)	5	3	0	0	8	
Total	1 167	718	351	29	2 265	
24 ans et moins	185 (39%)	174 (37%)	107 (23%)	5 (1%)	471	19,988 (2) 23,164 (3)
25 à 44 ans	649 (54%)	379 (31%)	177 (15%)	8 (1%)	1 213	
45 ans et plus	328 (57%)	164 (29%)	67 (12%)	16 (3%)	575	6,57 (2)
Non-réponse (âge)	5	1	0	0	6	
Total	1 167	718	351	29	2 265	

(1) Seuls les chi carrés significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.
(2) Chi carré de la comparaison "le même emploi" vs "retraite ou autre emploi".
(3) Chi carré de la comparaison "ne sais pas" vs "les autres catégories".

Tableau 26

Répartition des répondants à l'égard de la correspondance entre l'emploi et les attentes en fonction 1) du sexe et 2) de l'âge

	Correspond très bien	Correspond assez bien ou pas du tout	Non réponse	Total	Chi carré[1] (1 dl)
Femmes	346 (42%)	473 (57%)	5 (1%)	824	
Hommes	574 (40%)	848 (59%)	11 (1%)	1 433	
Non-réponse (sexe)	3	5	0	8	
Total	923	1 326	16	2 265	
24 ans et moins	151 (32%)	317 (67%)	3 (1%)	471	18,35
25 à 44 ans	496 (41%)	711 (59%)	6 (1%)	1 213	
45 ans et plus	271 (47%)	297 (52%)	7 (1%)	575	14,48
Non-réponse (âge)	5	1	0	6	
Total	923	1 326	16	2 265	

(1) Seuls les chi carrés significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

Tableau 27

Satisfaction globale à l'égard de l'emploi

en fonction des catégories d'emplois

	Très satisfait	Assez, pas très et pas du tout satisfait	Non réponse	Total	Chi carré[1] (1 dl)
Administrateur, directeur	86 (58%)	63 (42%)	0 (-)	149	33,39
Professionnel, technicien	176 (38%)	285 (62%)	1 (-)	462	
Contremaître, superviseur	77 (44%)	97 (56%)	0 (-)	174	5,88
Employé de bureau	142 (32%)	300 (68%)	2 (1%)	444	
Vendeur	45 (33%)	90 (67%)	0 (-)	135	
Travailleurs des services et activités récréatives	62 (37%)	107 (63%)	0 (-)	169	
Travailleurs des transports et communications	37 (35%)	69 (64%)	1 (1%)	107	
Travailleurs des mines et forêts	8 (31%)	18 (69%)	0 (-)	26	
Ouvrier de métier, artisan, ouvrier à la production	117 (33%)	243 (67%)	1 (-)	361	
Manoeuvre	57 (25%)	176 (75%)	1 (-)	234	14,50
Non-réponse	2	2	0	4	
Total	809	1 450	6	2 265	

(1) Seuls les chi carrés significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

Tableau 28

Répartition des répondants à la question

"Que décideriez-vous si vous deviez choisir à nouveau l'emploi que vous occupez actuellement?"

en fonction des catégories d'emplois

	Accepterait le même emploi	Hésiterait ou refuserait	Non réponse	Total	Chi carré (1) (1 dl)
Administrateur, directeur	115 (77%)	31 (21%)	3 (2%)	149	9,37
Professionnel, technicien	340 (74%)	119 (26%)	3 (1%)	462	12,11
Contremaître, superviseur	127 (73%)	47 (27%)	0 (-)	174	
Employé de bureau	293 (66%)	149 (34%)	2 (1%)	444	
Vendeur	92 (68%)	43 (32%)	0 (-)	135	
Travailleurs des services et activités récréatives	113 (67%)	56 (33%)	0 (-)	169	
Travailleurs des transports et communications	67 (63%)	39 (37%)	1 (1%)	107	
Travailleurs des mines et forêts	17 (65%)	9 (35%)	0 (-)	26	
Ouvrier de métier, artisan, ouvrier à la production	226 (63%)	134 (37%)	1 (-)	361	
Manoeuvre	123 (53%)	109 (47%)	2 (1%)	234	23,88
Non-réponse	3	1	0	4	
Total	1 516	737	12	2 265	

(1) Seuls les chi carrés significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

Tableau 29

Répartition des répondants selon qu'ils recommanderaient ou non leur emploi à un de leurs amis en fonction des catégories d'emplois

	Le lui recommanderait	Hésiterait ou déconseillerait	Non réponse	Total	Chi carré (1 dl) (1)
Administrateur, directeur	110 (74%)	33 (22%)	6 (4%)	149	12,04
Professionnel, technicien	302 (65%)	151 (33%)	9 (2%)	462	
Contremaître, superviseur	121 (70%)	52 (30%)	1 (1%)	174	
Employé de bureau	290 (65%)	154 (35%)	0 (-)	444	
Vendeur	86 (64%)	48 (36%)	1 (1%)	135	
Travailleurs des services et activités récréatives	110 (65%)	57 (34%)	2 (1%)	169	
Travailleurs des transports et communications	62 (58%)	44 (41%)	1 (1%)	107	
Travailleurs des mines et forêts	15 (58%)	11 (42%)	0 (-)	26	
Ouvrier de métier, artisan, ouvrier à la production	207 (57%)	152 (42%)	2 (1%)	361	6,07
Manoeuvre	114 (49%)	116 (50%)	4 (2%)	234	21,15
Non-réponse	4	0	0	4	
Total	1 421	818	26	2 265	

(1) Seuls les chi carrés significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

Tableau 30

Occupation préférée en fonction des catégories d'emplois

	Le même emploi	Retraite ou un autre emploi	Ne sais pas	Non réponse	Total	Chi carré (1) (1 dl)
Administrateur, directeur	99 (66%)	32 (22%)	13 (9%)	5 (3%)	149	11,269(2) 5,21(3)
Professionnel, technicien	276 (60%)	120 (26%)	61 (13%)	5 (1%)	462	13,156(2)
Contremaître, superviseur	106 (61%)	41 (24%)	27 (16%)	0 (-)	174	7,140(2)
Employé de bureau	203 (46%)	162 (37%)	74 (17%)	5 (1%)	444	7,406(2)
Vendeur	69 (51%)	41 (30%)	24 (18%)	1 (1%)	135	
Travailleurs des services et activités récréatives	81 (48%)	59 (35%)	26 (15%)	3 (2%)	169	
Travailleurs des transports et communications	54 (51%)	33 (31%)	19 (18%)	1 (1%)	107	
Travailleurs des mines et forêts	10 (39%)	9 (35%)	6 (23%)	1 (4%)	26	
Ouvrier de métier, artisan, ouvrier à la production	175 (49%)	120 (33%)	60 (17%)	6 (2%)	361	
Manoeuvre	90 (39%)	101 (43%)	41 (18%)	2 (1%)	234	19,48 (2)
Non-réponse	4	0	0	0	4	
Total	1 167	718	351	29	2 265	

(1) Seuls les chi carrés significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autrs groupes dans l'analyse.
(2) Chi carré de la comparaison "le même emploi" vs "retraite ou autre emploi".
(3) Chi carré de la comparaison "ne sais pas" vs "les autres catégories".

Tableau 31

Répartition des répondants à l'égard de la correspondance entre l'emploi et les attentes en fonction des catégories d'emplois

	Correspond très bien	Correspond assez bien ou pas du tout	Non réponse	Total	Chi carré (1) (1 dl)
Administrateur, directeur	78 (52%)	69 (46%)	2 (1%)	149	9,35
Professionnel, technicien	184 (40%)	276 (60%)	2 (-)	462	
Contremaître, superviseur	76 (44%)	97 (56%)	1 (1%)	174	
Employé de bureau	163 (37%)	279 (63%)	2 (1%)	444	3,99
Vendeur	71 (53%)	63 (47%)	1 (1%)	135	8,36
Travailleurs des services et activités récréatives	72 (43%)	95 (56%)	2 (1%)	169	
Travailleurs des transports et communications	50 (47%)	56 (52%)	1 (1%)	107	
Travailleurs des mines et forêts	7 (27%)	19 (73%)	0 (-)	26	
Ouvrier de métier, artisan, ouvrier à la production	148 (41%)	210 (58%)	3 (1%)	361	
Manoeuvre	73 (31%)	159 (68%)	2 (1%)	234	9,86
Non-réponse	1	3	0	4	
Total	923	1 326	16	2 265	

(1) Seuls les chi carrés significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

Tableau 32

Satisfaction globale à l'égard de l'emploi

en fonction du secteur d'activité

	Très satisfait	Assez, pas très et pas du tout satisfait	Non réponse	Total	Chi carré[1] (1 dl)
Mines et forêts	18 (30%)	42 (70%)	0 (-)	60	
Industrie manufacturière	149 (28%)	377 (72%)	2 (-)	528	16,97
Construction	46 (42%)	64 (58%)	0 (-)	110	
Transport, communication et autres services publics	113 (37%)	191 (62%)	2 (1%)	306	
Commerce	142 (37%)	245 (63%)	0 (-)	387	
Finances, assurances et immeubles	60 (44%)	76 (56%)	0 (-)	136	4,30
Services communautaires et personnels	204 (39%)	319 (61%)	2 (-)	525	
Administration publique	65 (37%)	112 (63%)	0 (-)	177	
Non-réponse	12	24	0 (-)	36	
Total	809	1 450	6	2 265	

(1) Seuls les chi carrés significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

Tableau 33

Répartition des répondants à la question

"Que décideriez-vous si vous deviez choisir à nouveau l'emploi que vous occupez actuellement?"

en fonction du secteur d'activité

	Accepterait le même emploi	Hésiterait ou refuserait	Non réponse	Total	Chi carré (1 dl) (1)
Mines et forêts	38 (63%)	22 (37%)	0 (-)	60	
Industrie manufacturière	326 (62%)	198 (38%)	4 (1%)	528	8,27
Construction	70 (64%)	40 (36%)	0 (-)	110	
Transports, communications et autres services publics	204 (67%)	100 (33%)	2 (1%)	306	
Commerce	253 (65%)	133 (34%)	1 (-)	387	
Finances, assurances et immeubles	98 (72%)	36 (27%)	2 (2%)	136	
Services communautaires et personnels	384 (73%)	138 (26%)	3 (1%)	525	11,52
Administration publique	123 (70%)	54 (31%)	0 (-)	177	
Non-réponse	20	16	0	36	
Total	1 516	737	12	2 265	

(1) Seuls les chi carrés significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

Tableau 34

Répartition des répondants selon qu'ils recommanderaient ou non leur emploi à un de leurs amis en fonction du secteur d'activité

	Le lui recommanderait	Hésiterait ou déconseillerait	Non réponse	Total	Chi carré (1 dl) (1)
Mines et forêts	38 (63%)	21 (35%)	1 (2%)	60	
Industrie manufacturière	291 (55%)	230 (44%)	7 (1%)	528	17,45
Construction	65 (59%)	45 (41%)	0 (-)	110	
Transports, communications et autres services publics	202 (66%)	101 (33%)	3 (1%)	306	
Commerce	247 (64%)	138 (36%)	2 (1%)	387	
Finances, assurances et immeubles	90 (66%)	42 (31%)	4 (3%)	136	
Services communautaires et personnels	246 (66%)	170 (32%)	9 (2%)	525	
Administration publique	121 (68%)	56 (32%)	0 (-)	177	
Non-réponse	21	15	0	36	
Total	1 421	818	26	2 265	

(1) Seuls les chi carrés significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans d'analyse.

Tableau 35

Occupation préférée en fonction du secteur d'activité

	Le même emploi	Retraite ou un autre emploi	Ne sais pas	Non réponse	Total	Chi carré (1) (1 dl)
Mines et forêts	27 (45%)	22 (37%)	9 (15%)	2 (3%)	60	
Industrie manufacturière	239 (45%)	184 (35%)	99 (19%)	6 (1%)	528	7,342(2)
Construction	66 (60%)	29 (26%)	15 (14%)	0 (-)	110	
Transports, communications et autres services publics	154 (50%)	96 (31%)	53 (17%)	3 (1%)	306	
Commerce	201 (52%)	129 (33%)	55 (14%)	2 (1%)	387	
Finances, assurances et immeubles	67 (49%)	38 (28%)	27 (20%)	4 (3%)	136	
Services communautaires et personnels	301 (57%)	145 (28%)	73 (14%)	6 (1%)	525	7,207(2)
Administration publique	96 (54%)	59 (33%)	16 (9%)	6 (3%)	177	5,745(3)
Non-réponse	16	16	4	0	36	
Total	1 167	718	351	29	2 265	

(1) Seuls les chi carrés significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.
(2) Chi carré de la comparaison "le même emploi" vs "retraite ou autre emploi".
(3) Chi carré de la comparaison "ne sais pas" vs "les autres catégories".

Tableau 36

Répartition des répondants à l'égard de la correspondance entre l'emploi et les attentes en fonction du secteur d'activité

	Correspond très bien	Correspond assez bien ou pas du tout	Non réponse	Total	Chi carré[1] (1 dl)
Mines et forêts	19 (32%)	41 (68%)	0 (-)	60	
Industrie manufacturière	193 (37%)	330 (63%)	5 (1%)	528	4,93
Construction	49 (45%)	60 (55%)	1 (1%)	110	
Transports, communications et autres services publics	122 (40%)	182 (60%)	2 (1%)	306	
Commerce	185 (48%)	200 (52%)	2 (1%)	387	9,37
Finances, assurances et immeubles	58 (43%)	77 (57%)	1 (1%)	136	
Services communautaires et personnels	217 (41%)	303 (58%)	5 (1%)	525	
Administration publique	66 (37%)	111 (63%)	0 (-)	177	
Non-réponse	14	22	0	36	
Total	923	1 326	16	2 265	

(1) Seuls les chi carrés significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

TABLEAU 37

SATISFACTION A L'EGARD DES ASPECTS PARTICULIERS DE L'EMPLOI

EN FONCTION DU SEXE DES REPONDANTS

		SALAIRE		POSSIBILITES D'AVANCEMENT		INTERET DU TRAVAIL		SUPERIEURS		SECURITE D'EMPLOI		COLLEGUES DE TRAVAIL		HEURES DE TRAVAIL	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
FEMMES	TRES SATISFAIT	192	23,3	102	12,4	314	38,1	292	35,5	323	39,2	337	40,9	392	47,6
	AUTRES[1]	626	76,0	675	81,9	492	59,7	521	63,2	486	59,0	469	56,9	426	51,7
	NON-REPONSE	6	0,7	47	5,7	18	2,2	11	1,3	15	1,8	18	2,2	6	0,7
	TOTAL	324	100,0	824	100,0	824	100,0	824	100,0	824	100,0	824	100,0	824	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]														
HOMMES	TRES SATISFAIT	285	19,9	192	13,4	553	32,9	472	32,9	541	37,8	589	41,1	573	40,0
	AUTRES[1]	1135	79,2	1184	82,6	849	65,4	937	65,4	869	60,6	820	57,2	841	58,7
	NON-REPONSE	13	0,9	57	4,0	31	1,7	24	1,7	23	1,6	24	1,7	19	1,3
	TOTAL	1433	100,0	1433	100,0	1433	100,0	1433	100,0	1433	100,0	1433	100,0	1433	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]														

(1) Comprend les catégories de réponse "Assez satisfait", "Plutôt insatisfait" et "très insatisfait".
(2) Seuls les chi carré significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

TABLEAU 38

SATISFACTION A L'EGARD DES ASPECTS PARTICULIERS DE L'EMPLOI
EN FONCTION DE L'AGE DES REPONDANTS

		SALAIRE		POSSIBILITES D'AVANCEMENT		INTERET DU TRAVAIL		SUPERIEURS		SECURITE D'EMPLOI		COLLEGUES DE TRAVAIL		HEURES DE TRAVAIL	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
24 ANS ET MOINS	TRES SATISFAIT	78	16,6	51	10,8	139	29,5	147	31,2	162	34,4	194	41,2	190	40,3
	AUTRES[1]	389	82,6	413	87,7	328	69,0	320	67,9	305	64,8	273	58,0	270	59,1
	NON-REPONSE	4	0,8	7	1,5	7	1,5	4	0,8	4	0,8	4	0,8	3	0,6
	TOTAL	471	100,0	471	100,0	471	100,0	471	99,9	471	100,0	471	100,0	471	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]	7,42				21,38				4,51					
25-44 ANS	TRES SATISFAIT	261	21,5	159	13,1	472	38,9	381	31,4	454	37,4	463	38,2	499	41,1
	AUTRES[1]	943	77,8	1012	83,4	721	59,4	820	67,6	749	61,7	733	60,4	705	58,1
	NON-REPONSE	9	0,7	42	3,5	20	1,6	12	1,0	10	0,8	17	1,4	9	0,7
	TOTAL	1213	100,0	1213	100,0	1213	99,9	1213	100,0	1213	99,9	1213	100,0	1213	99,9
	CHI CARRE, 1 DL[2]							7,91				10,26			
45 ANS ET PLUS	TRES SATISFAIT	138	24,0	85	14,8	257	44,7	236	41,0	249	43,3	270	47,0	277	48,2
	AUTRES	431	75,0	436	75,8	296	51,5	321	55,9	302	52,6	284	49,4	285	49,6
	NON-REPONSE	6	1,0	54	9,4	22	3,8	18	3,1	24	4,2	21	3,7	13	2,3
	TOTAL	575	100,0	575	100,0	575	100,0	575	100,0	575	100,1	575	100,1	575	100,1
	CHI CARRE, 1 DL[2]	3,98		4,03		16,02		21,26		12,02		14,55		11,19	

(1) Comprend les catégories de réponse "Assez satisfait", "Plutôt insatisfait" et "très insatisfait".
(2) Seuls les chi carré significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

TABLEAU 39

SATISFACTION A L'EGARD DES ASPECTS PARTICULIERS DE L'EMPLOI
EN FONCTION DES CATEGORIES D'EMPLOIS

		SALAIRE		POSSIBILITES D'AVANCEMENT		INTERET DU TRAVAIL		SUPERIEURS		SECURITE D'EMPLOI		COLLEGUES DE TRAVAIL		HEURES DE TRAVAIL	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ADMINISTRATEUR, DIRECTEUR	TRES SATISFAIT	55	36,9	47	31,5	99	66,4	67	45,0	72	48,3	61	40,9	69	46,3
	AUTRES[1]	91	61,0	97	65,1	48	32,2	80	53,7	75	50,3	86	57,8	77	51,7
	NON-REPONSE	3	2,0	5	3,4	2	1,3	2	1,3	2	1,3	2	1,3	3	2,0
	TOTAL	149	99,9	149	100,0	149	99,9	149	100,0	149	99,9	149	100,0	149	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]	24,85		47,00		51,91		8,60		6,75					
PROFESSIONNEL, TECHNICIEN	TRES SATISFAIT	121	26,2	57	12,3	209	45,2	132	28,6	161	34,8	186	40,3	213	46,1
	AUTRES[1]	340	73,5	390	84,5	250	54,1	328	71,0	297	64,3	271	58,7	246	53,3
	NON-REPONSE	1	0,2	15	3,2	3	0,6	2	0,4	4	0,9	5	1,1	3	0,6
	TOTAL	462	99,9	462	100,0	462	99,9	462	100,0	462	100,0	462	100,1	462	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]	8,36				9,43		8,57							
CONTREMAITRE, SUPERVISEUR	TRES SATISFAIT	41	23,6	38	21,8	85	48,9	70	40,2		48,3	77	44,3	76	43,7
	AUTRES	132	75,8	128	73,6	87	50,0	102	58,7		50,0	93	53,5	98	56,3
	NON-REPONSE	1	0,6	8	4,6	2	1,1	2	1,1		1,7	4	2,3	0	0,0
	TOTAL	174	100,0	174	100,0	174	100,0	174	100,0		100,0	174	100,1	174	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]			12,94		8,00				8,17					

(1) Comprend les catégories de réponse "Assez satisfait", "Plutôt insatisfait" et "très insatisfait".
(2) Seuls les chi carré significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

TABLEAU 39 (SUITE)

SATISFACTION A L'EGARD DES ASPECTS PARTICULIERS DE L'EMPLOI
EN FONCTION DES CATEGORIES D'EMPLOIS

		SALAIRE		POSSIBILITES D'AVANCEMENT		INTERET DU TRAVAIL		SUPERIEURS		SECURITE D'EMPLOI		COLLEGUES DE TRAVAIL		HEURES DE TRAVAIL	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
EMPLOYE DE BUREAU	TRES SATISFAIT	80	18,0	53	11,9	155	34,7	161	36,3	202	45,5	187	42,1	219	49,3
	AUTRES[1]	361	81,3	379	85,3	285	64,2	282	63,4	238	53,6	250	56,3	223	50,2
	NON-REPONSE	3	0,7	12	2,7	5	1,1	1	0,2	4	0,9	7	1,6	2	0,5
	TOTAL	444	100,0	444	99,9	444	99,7	444	99,9	444	100,0	444	100,0	444	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]					4,10				11,39				8,73	
VENDEUR	TRES SATISFAIT	19	14,1	13	9,6	53	39,3	59	43,7	41	30,4	55	40,7	47	34,8
	AUTRES[1]	114	84,5	115	85,2	77	57,1	74	54,8	90	66,7	77	57,0	85	63,0
	NON-REPONSE	2	1,5	7	5,2	5	3,7	2	1,5	4	3,0	3	2,2	3	2,2
	TOTAL	135	100,1	135	100,0	135	100,1	135	100,0	135	100,1	135	99,9	135	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]		4,18						6,12						
TRAVAILLEUR DES SERVICES ET ACTIVITES RECREATIVES	TRES SATISFAIT	34	20,1	22	13,0	67	39,6	60	35,5	70	41,4	74	43,8	74	43,8
	AUTRES	134	79,3	133	78,7	98	58,0	103	61,0	94	55,7	89	52,7	92	54,4
	NON-REPONSE	1	0,6	14	8,3	4	2,4	6	3,6	5	3,0	6	3,6	3	1,8
	TOTAL	169	100,0	169	100,0	169	100,0	169	100,1	169	100,1	169	100,1	169	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]														

(1) Comprend les catégories de réponse "Assez satisfait", "Plutôt insatisfait" et "très insatisfait".
(2) Seuls les chi carré significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

TABLEAU 39 (SUITE)

SATISFACTION A L'EGARD DES ASPECTS PARTICULIERS DE L'EMPLOI
EN FONCTION DES CATEGORIES D'EMPLOIS

		SALAIRE		POSSIBILITES D'AVANCEMENT		INTERET DU TRAVAIL		SUPERIEURS		SECURITE D'EMPLOI		COLLEGUES DE TRAVAIL		HEURES DE TRAVAIL	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
TRAVAILLEUR DES TRANSPORTS ET COMMUNICATIONS	TRES SATISFAIT	19	17,8	12	11,2	37	34,6	37	34,6	40	37,4	48	44,9	36	33,6
	AUTRES[1]	87	81,4	87	81,2	65	60,7	67	62,6	66	61,7	57	53,3	70	65,4
	NON-REPONSE	1	0,9	8	7,5	5	4,7	3	2,8	1	0,9	2	19	1	0,9
	TOTAL	107	100,1	107	99,9	107	100,0	107	100,0	107	100,0	107	100,1	107	99,9
	CHI CARRE, 1 DL[2]													3,96	
TRAVAILLEUR DES MINES ET PRETS	TRES SATISFAIT	4	15,4	3	11,5	6	23,1	6	23,1	8	30,8	15	57,7	9	34,6
	AUTRES[1]	22	84,6	22	84,6	20	76,9	20	76,9	18	69,3	11	42,3	17	65,4
	NON-REPONSE	0	0	1	3,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	TOTAL	26	100,0	26	99,9	26	100,0	26	100,0	26	100,1	26	100,0	26	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]														
OUVRIER DE METIER, ARTISAN, OUVRIER A LA PRODUCTION	TRES SATISFAIT	75	20,8	33	9,1	102	28,3	102	28,3	109	30,2	134	37,1	139	38,5
	AUTRES	282	78,0	305	84,5	244	67,6	249	69,0	243	67,3	220	60,9	217	60,1
	NON-REPONSE	4	1,1	23	6,4	15	4,2	10	2,8	9	2,5	7	1,9	5	1,4
	TOTAL	361	99,9	361	100,0	361	100,1	361	100,1	361	100,0	361	99,9	361	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]				5,20		16,59		5,41		11,03				

(1) Comprend les catégories de réponse "Assez satisfait", "Plutôt insatisfait" et "très insatisfait".
(2) Seuls les chi carré significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

TABLEAU 39 (SUITE)

SATISFACTION A L'EGARD DES ASPECTS PARTICULIERS DE L'EMPLOI
EN FONCTION DES CATEGORIES D'EMPLOIS

		SALAIRE		POSSIBILITES D'AVANCEMENT		INTERET DU TRAVAIL		SUPERIEURS		SECURITE D'EMPLOI		COLLEGUES DE TRAVAIL		HEURES DE TRAVAIL	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
MANOEUVRE	TRES SATISFAIT	30	12,8	17	7,3	57	24,4	73	31,2	77	32,9	92	39,3	86	36,8
	AUTRES[1]	200	85,5	206	88,0	168	71,8	153	65,3	150	64,1	135	57,7	142	60,7
	NON-REPONSE	4	1,7	11	4,7	9	3,8	8	3,4	7	3,0	7	3,0	6	2,6
	TOTAL	234	100,0	234	100,0	234	100,0	234	99,9	234	100,0	234	100,0	234	100,1
	CHI CARRE, 1 DL[2]	10,49		7,72		20,49									

(1) Comprend les catégories de réponse "Assez satisfait", "Plutôt insatisfait" et "très insatisfait".
(2) Seuls les chi carré significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

TABLEAU 40

SATISFACTION A L'EGARD DES ASPECTS PARTICULIERS DE L'EMPLOI
EN FONCTION DU SECTEUR D'ACTIVITE

		SALAIRE		POSSIBILITES D'AVANCEMENT		INTERET DU TRAVAIL		SUPERIEURS		SECURITE D'EMPLOI		COLLEGUES DE TRAVAIL		HEURES DE TRAVAIL	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
MINES, FORETS ET PECHES	TRES SATISFAIT	10	16,7	5	8,3	11	18,3	13	21,7	17	28,3	30	50,0	17	28,3
	AUTRES[1]	50	83,4	53	88,3	48	80,0	47	78,3	43	71,7	30	50,0	42	70,0
	NON-REPONSE	0	0,0	2	3,3	1	1,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,7
	TOTAL	60	100,1	60	99,9	60	100,0	60	100,0	60	100,0	60	100,0	60	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]					11,03		4,32							
INDUSTRIE MANUFACTURIERE	TRES SATISFAIT	91	17,2	49	9,3	166	31,4	145	27,5	176	33,3	189	35,8	211	40,0
	AUTRES[1]	430	81,4	450	85,2	344	65,2	369	69,9	337	67,9	325	61,5	305	57,8
	NON-REPONSE	7	1,3	29	5,5	18	3,4	14	2,6	15	2,8	14	2,7	12	2,2
	TOTAL	528	99,9	528	100,0	528	100,0	528	100,0	528	100,0	528	100,0	528	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]		6,12		7,73		13,44		10,80		6,04				
CONSTRUCTION	TRES SATISFAIT	31	28,2	23	20,9	49	44,5	47	42,7	29	26,4	52	48,2	53	48,2
	AUTRES	77	70,0	83	75,5	58	52,8	60	54,6	79	71,8	57	51,8	57	51,8
	NON-REPONSE	2	1,8	4	3,6	3	2,7	3	2,7	2	1,8	1	0,0	0	0,0
	TOTAL	110	100,0	110	100,0	110	100,0	110	100,0	110	100,0	110	100,0	110	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]				6,33				4,69		6,98				

(1) Comprend les catégories de réponse "Assez satisfait", "Plutôt insatisfait" et "très insatisfait".
(2) Seuls les chi carré significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

TABLEAU 40 (SUITE)

SATISFACTION A L'EGARD DES ASPECTS PARTICULIERS DE L'EMPLOI
EN FONCTION DU SECTEUR D'ACTIVITE

		SALAIRE		POSSIBILITES D'AVANCEMENT		INTERET DU TRAVAIL		SUPERIEURS		SECURITE D'EMPLOI		COLLEGUES DE TRAVAIL		HEURES DE TRAVAIL	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
TRANSPORTS, COMMUNICATIONS ET AUTRES SECTEURS D'UTILITE PUBLIQUE	TRES SATISFAIT	59	19,3	45	14,7	106	34,6	102	33,3	141	46,1	136	44,4	132	43,1
	AUTRES[1]	246	80,4	245	80,1	190	62,1	199	65,0	161	52,6	166	54,3	172	56,2
	NON-REPONSE	1	0,3	16	5,2	10	3,3	5	1,6	4	1,3	4	1,3	2	0,7
	TOTAL	306	100,0	306	100,0	306	100,0	306	99,9	306	100,0	306	100,0	306	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]									8,84					
COMMERCE	TRES SATISFAIT	62	16,0	51	13,2	153	39,5	171	44,2	118	30,5	163	42,1	133	34,4
	AUTRES[1]	321	83,0	314	81,1	226	58,4	208	53,7	261	67,4	214	55,3	248	64,1
	NON-REPONSE	4	1,0	22	5,7	8	2,1	8	2,1	8	2,1	10	2,6	6	1,5
	TOTAL	387	100,0	387	100,0	387	100,0	387	100,0	387	100,0	387	100,0	387	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]	7,35						24,13		11,75				13,59	
FINANCES, ASSURANCES IMMEUBLE	TRES SATISFAIT	32	23,5	30	22,1	62	45,6	51	37,5	70	51,5	58	42,7	69	50,7
	AUTRES	101	74,3	103	75,7	70	51,6	84	61,8	63	46,3	77	56,6	65	47,8
	NON-REPONSE	3	2,2	3	2,2	4	2,9	1	0,7	3	2,2	1	0,7	2	1,5
	TOTAL	136	100,0	136	100,0	136	100,0	136	100,0	136	100,0	136	100,0	136	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]			9,83						11,16					

(1) Comprend les catégories de réponse "Assez satisfait", "Plutôt insatisfait" et "très insatisfait".
(2) Seuls les chi carré significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

TABLEAU 40 (SUITE)

SATISFACTION A L'EGARD DES ASPECTS PARTICULIERS DE L'EMPLOI
EN FONCTION DU SECTEUR D'ACTIVITE

		SALAIRE		POSSIBILITES D'AVANCEMENT		INTERET DU TRAVAIL		SUPERIEURS		SECURITE D'EMPLOI		COLLEGUES DE TRAVAIL		HEURES DE TRAVAIL	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
SERVICES COMMUNAUTAIRES ET PERSONNELS	TRES SATISFAIT	144	27,4	68	13,0	247	47,0	170	32,4	203	38,7	212	40,4	249	47,4
	AUTRES[1]	380	72,4	437	83,2	275	52,4	353	67,2	319	60,8	307	58,5	275	52,4
	NON-REPONSE	1	0,2	20	3,8	3	0,6	2	0,4	3	0,6	6	1,1	1	0,2
	TOTAL	525	100,0	525	100,0	525	100,0	525	100,0	525	100,1	525	100,0	525	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]	15,39				17,58								4,70	
ADMINISTRATION PUBLIQUE	TRES SATISFAIT	43	24,3	17	9,6	67	37,9	52	29,4	100	56,5	76	42,9	93	52,5
	AUTRES[1]	134	75,7	153	86,4	108	61,0	123	69,5	76	42,9	96	54,2	83	46,9
	NON-REPONSE	0	0,0	7	4,0	2	1,1	2	1,1	1	0,6	5	2,8	1	0,6
	TOTAL	177	100,0	177	100,0	177	100,0	177	100,0	177	100,0	177	99,9	177	100,0
	CHI CARRE, 1 DL[2]							25,72						6,91	

(1) Comprend les catégories de réponse "Assez satisfait", "Plutôt insatisfait" et "très insatisfait".
(2) Seuls les chi carré significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

Tableau 41

Perceptions en regard de l'état des relations de travail dans l'entreprise

en fonction 1) du sexe et 2) de l'âge

	Très bonnes	Assez bonnes Plutôt mauvaises .Très mauvaises	Non réponse	Total	Chi carré[1] (1 dl)
Femmes	267 (32%)	550 (67%)	7 (1%)	824	
Hommes	466 (32%)	955 (67%)	12 (1%)	1 433	
Non-réponse (sexe)	4	3	1	8	
Total	737	1 508	20	2 265	
24 ans et moins	145 (31%)	323 (69%)	3 (-)	471	
25 à 44 ans	367 (30%)	836 (69%)	10 (1%)	1 213	
45 ans et plus	222 (39%)	346 (60%)	7 (1%)	575	12,60
Non-réponse (âge)	3	3	0	6	
Total	737	1 508	20	2 265	

(1) Seuls les chi carrés significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

Tableau 42

Perceptions en regard de l'état des relations de travail dans l'entreprise

en fonction des catégories d'emplois

	Très bonnes	Assez bonnes Plutôt mauvaises Très mauvaises	Non réponse	Total	Chi carré (1) (1 dl)
Administrateur, directeur	62 (42%)	86 (58%)	1 (-)	149	5,946
Professionnel, technicien	136 (29%)	326 (71%)	0 (-)	462	
Contremaître, superviseur	64 (37%)	106 (61%)	4 (2%)	174	
Employé de bureau	141 (32%)	300 (68%)	3 (-)	444	
Vendeur	52 (39%)	83 (62%)	0 (-)	135	
Travailleurs des services et activités récréatives	65 (39%)	99 (59%)	5 (2%)	165	
Travailleurs des transports et communications	40 (37%)	66 (62%)	1 (1%)	107	
Travailleurs des mines et forêts	11 (42%)	15 (58%)	0 (-)	26	
Ouvrier de métier, artisan, ouvrier à la production	103 (29%)	254 (70%)	4 (1%)	361	
Manoeuvre	61 (26%)	171 (73%)	2 (1%)	234	4,968
Non-réponse	2	2	0	4	
Total	737	1 508	20	2 265	

(1) Seuls les chi carrés significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

Tableau 43

Perceptions en regard de l'état des relations de travail dans l'entreprise

en fonction du secteur d'activité

	Très bonnes	Assez bonnes Plutôt mauvaises Très mauvaises	Non réponse	Total	Chi carré[1] (1 dl)
Mines et forêts	20 (33%)	40 (67%)	0 (-)	60	
Industrie manufacturière	143 (27%)	377 (72%)	8 (1%)	528	8,589
Construction	43 (39%)	65 (59%)	2 (2%)	110	
Transports, communications et autres services publics	94 (31%)	209 (68%)	3 (1%)	306	
Commerce	145 (37%)	242 (63%)	0 (-)	387	4,690
Finances, assurances et immeubles	59 (43%)	77 (57%)	0 (-)	136	7,401
Services communautaires et personnels	157 (30%)	365 (70%)	3 (-)	525	
Administration publique	63 (36%)	110 (62%)	4 (2%)	177	
Non-réponse	13	23	0	36	
Total	737	1 508	20	2 265	

(1) Seuls les chi carrés significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

TABLEAU 44

Importance attribuée aux aspects particuliers de l'emploi
en fonction du sexe des répondants

		Salaire		Possibilités d'avancement		Intérêt du travail		Supérieurs		Sécurité d'emploi		Collègues de travail		Heures de travail	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Femmes	Très important	479	58,1	348	42,2	618	75,0	479	58,1	625	75,8	460	55,8	456	55,3
	Autres[1]	339	41,1	457	55,4	193	23,4	332	40,3	185	22,4	346	42,0	360	43,7
	Non-réponse	6	0,7	19	2,3	13	1,6	13	1,6	14	1,7	18	2,2	8	1,0
	Total	824	99,9	824	99,9	824	100,0	824	100,0	824	99,9	824	100,0	824	100,0
	Chi-carré, 1dl[2]						12,19		19,12		9,61		6,71		26,80
Hommes	Très important	854	59,6	625	43,6	974	68,0	690	48,2	1002	69,9	719	50,2	627	43,8
	Autres	567	39,6	768	53,6	432	30,2	706	49,2	407	28,4	681	47,6	782	54,6
	Non-réponse	12	0,8	40	2,8	27	1,9	37	2,6	24	1,7	33	2,3	24	1,7
	Total	1433	100,0	1433	100,0	1433	100,1	1433	100,0	1433	100,0	1433	100,0	1433	100,1
	Chi-carré, 1dl														

(1) Comprend les catégories de réponse "Assez important", "Peu important" et "pas du tout important".
(2) Seuls les chi carré significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

TABLEAU 45

Importance attribuée aux aspects particuliers de l'emploi
en fonction de l'âge des répondants.

		Salaire		Possibilités d'avancement		Intérêt du travail		Supérieurs		Sécurité d'emploi		Collègues de travail		Heures de travail	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
24 ans et moins	Très important	291	61,8	278	59,0	327	69,4	255	54,1	337	71,5	258	54,8	231	49,0
	Autres[1]	177	37,5	189	40,1	137	29,1	210	44,5	130	27,6	207	44,0	237	50,3
	Non-réponse	3	0,6	4	0,8	7	1,5	6	1,3	4	0,8	6	1,3	3	0,6
	Total	471	99,9	471	99,9	471	100,0	471	99,9	471	99,9	471	100,1	471	99,9
	Chi-carré, 1dl[2]														
25 à 44 ans	Très important	679	56,0	529	43,6	879	72,5	596	49,1	862	71,1	617	50,9	558	46,0
	Autres	528	43,4	667	55,0	317	26,2	598	49,3	334	27,5	579	47,7	643	52,9
	Non-réponse	6	0,5	17	1,4	17	1,4	19	1,6	17	1,4	17	1,4	12	1,0
	Total	1213	99,9	1213	100,0	1213	100,1	1213	100,0	1213	100,0	1213	100,0	1213	99,9
	Chi-carré, 1dl														
45 ans et plus	Très important	364	63,3	167	29,0	386	67,1	316	55,0	428	74,4	306	53,2	292	50,8
	Autres	202	35,2	370	64,4	173	30,1	234	40,7	130	22,7	241	42,0	266	46,2
	Non-réponse	9	1,6	38	6,6	16	2,8	25	4,3	17	3,0	28	4,9	17	3,0
	Total	575	100,1	575	100,0	575	100,0	575	100,0	575	100,1	575	100,1	575	100,0
	Chi-carré, 1dl														

(1) Comprend les catégories de réponse "Assez important", "Peu important" et "pas du tout important".
(2) Seuls les chi carré significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

TABLEAU 46

Importance attribuée aux aspects particuliers de l'emploi

en fonction des catégories d'emplois

		Salaire		Possibilités d'avancement		Intérêt du travail		Supérieurs		Sécurité d'emploi		Collègues de travail		Heures de travail	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Administrateur, directeur	Très important	58	38,9	74	49,7	133	89,3	85	57,0	93	62,4	87	58,4	41	27,5
	Autres[1]	88	59,0	70	47,0	14	9,4	61	41,0	54	36,3	60	40,3	105	70,5
	Non-réponse	3	2,0	5	3,4	2	1,3	3	2,0	2	1,3	2	1,3	3	2,0
	Total	149	99,9	149	100,1	149	100,0	149	100,0	149	100,0	149	100,0	149	100,0
Chi-carré, 1dl[2]		25,441		4,552		27,176				8,057				26,350	
Professionnel technicien	Très important	192	41,6	183	39,6	379	82,0	175	37,9	290	62,8	237	51,3	177	38,3
	Autres	270	58,5	275	59,6	78	16,9	283	61,3	169	36,5	223	48,2	285	61,7
	Non-réponse	0	0,0	4	0,9	5	1,1	4	0,9	3	0,6	2	0,4	0	0,0
	Total	462	100,1	462	100,1	462	100,0	462	100,1	462	99,9	462	99,9	462	100,0
Chi-carré, 1dl		78,090				35,361		49,728		30,120				24,738	
Contremaître superviseur	Très important	112	64,4	69	39,7	133	76,4	108	62,1	137	78,7	101	58,0	79	45,4
	Autres	61	35,0	101	58,1	40	23,0	64	36,8	34	19,5	70	40,2	92	52,9
	Non-réponse	1	0,6	4	2,3	1	0,6	2	1,1	3	1,7	3	1,7	3	1,7
	Total	174	100,0	174	100,1	174	100,0	174	100,0	174	99,9	174	99,9	174	100,0
Chi-carré, 1dl								7,392		4,428					

(1) Comprend les catégories de réponse "Assez important", "Peu important" et "pas du tout important".
(2) Seuls les chi carré significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

TABLEAU 46 (SUITE)

Importance attribuée aux aspects particuliers de l'emploi
en fonction des catégories d'emplois

		Salaire		Possibilités d'avancement		Intérêt du travail		Supérieurs		Sécurité d'emploi		Collègues de travail		Heures de travail	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Employé de bureau	Très important	255	57,4	224	50,5	327	73,6	277	62,4	338	76,1	225	50,7	221	49,8
	Autres[1]	188	42,3	216	48,6	116	26,1	164	36,9	101	22,8	212	47,7	220	49,6
	Non-réponse	1	0,2	4	0,9	1	0,2	3	0,7	5	1,1	7	1,6	3	0,7
	Total	444	99,9	444	100,0	444	99,9	444	100,0	444	100,0	444	100,0	444	100,1
	Chi-carré, 1dl[2]				9,547				21,931		3,861				
Vendeur	Très important	82	60,7	58	43,0	99	73,3	82	60,7	99	73,3	72	53,3	69	51,1
	Autres	52	38,5	73	54,1	33	24,4	50	37,1	34	25,3	59	43,7	64	47,4
	Non-réponse	1	0,7	4	3,0	3	2,2	3	2,2	2	1,5	4	3,0	2	1,5
	Total	135	99,9	135	100,1	135	99,9	135	100,0	135	100,1	135	100,0	135	100,0
	Chi-carré, 1dl								4,839						
Travailleur des services et activités récréatives	Très important	112	66,3	68	40,2	110	65,1	88	52,1	122	72,2	106	62,7	85	50,3
	Autres	55	32,5	91	53,8	52	30,8	73	43,3	42	24,8	56	33,1	81	47,9
	Non-réponse	2	1,2	10	5,9	7	4,1	8	4,7	5	3,0	7	4,1	3	1,8
	Total	169	100,0	169	99,9	169	100,0	169	100,1	169	100,0	169	99,9	169	100,0
	Chi-carré, 1dl		4,248										9,987		

(1) Comprend les catégories de réponse "Assez important", "Peu important" et "pas du tout important".
(2) Seuls les chi carré significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

TABLEAU 46 (SUITE)

Importance attribuée aux aspects particuliers de l'emploi
en fonction des catégories d'emplois

		Salaire		Possibilités d'avancement		Intérêt du travail		Supérieurs		Sécurité d'emploi		Collègues de travail		Heures de travail	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Travailleur des transports et communication	Très important	73	68,2	45	42,1	60	56,1	50	46,7	81	75,7	49	45,8	55	51,4
	Autres[1]	32	29,9	59	55,2	44	41,1	53	49,5	25	23,3	56	52,3	50	46,7
	Non-réponse	2	1,9	3	2,8	3	2,8	4	3,7	1	0,9	2	1,9	2	1,9
	Total	107	100,0	107	100,1	107	100,0	107	99,9	107	99,9	107	100,0	107	100,0
	Chi-carré, ldl[2]														
Travailleur des mines et forêts	Très important	22	84,6	8	30,8	12	46,2	10	38,5	24	92,3	16	61,5	16	61,5
	Autres	4	15,4	17	65,4	14	53,8	16	61,5	2	7,7	10	38,4	10	38,5
	Non-réponse	0	0,0	1	3,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Total	26	100,0	26	100,0	26	100,0	26	100,0	26	100,0	26	99,9	26	100,0
	Chi-carré, ldl														
Ouvrier de métier, artisan, ouvrier à la production	Très important	252	69,8	140	38,8	218	60,4	182	50,4	265	73,4	171	47,4	206	57,1
	Autres	103	28,6	206	57,1	131	36,4	166	46,0	85	23,5	175	48,6	145	40.2
	Non-réponse	6	1,7	15	4,2	12	3,3	13	3,6	11	3,0	15	4,2	10	2,8
	Total	361	100,1	361	100,1	361	100,1	361	100,0	361	99,9	361	100,2	361	100,1
	Chi-carré, ldl														

(1) Comprend les catégories de réponse "Assez important", "Peu important" et "pas du tout important".
(2) Seuls les chi carré significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

TABLEAU 46 (SUITE)

Importance attribuée aux aspects particuliers de l'emploi
en fonction des catégories d'emplois

		Salaire		Possibilités d'avancement		Intérêt du travail		Supérieurs		Sécurité d'emploi		Collègues de travail		Heures de travail	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Manoeuvre	Très important	175	74,8	107	45,7	121	51,7	110	47,0	177	75,6	117	50,0	133	56,8
	Autres[1]	53	22,6	116	49,7	104	44,4	111	47,4	47	20,1	105	44,9	92	39,3
	Non-réponse	6	2,6	11	4,7	9	3,8	13	5,6	10	4,3	12	5,1	9	3,8
	Total	234	100,0	234	100,1	234	99,9	234	100,0	234	100,0	234	100,0	234	99,9
	Chi-carré, 1dl[2]	31,241				40,042				4,194					

(1) Comprend les catégories de réponse "Assez important", "Peu important" et "pas du tout important".
(2) Seuls les chi carré significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

TABLEAU 47

Importance attribuée aux aspects particuliers de l'emploi
en fonction du secteur d'activité

		Salaire		Possibilités d'avancement		Intérêt du travail		Supérieurs		Sécurité d'emploi		Collègues de travail		Heures de travail	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Mines, forêts et pêches	Très important	39	65,0	20	33,3	34	56,7	29	48,3	48	80,0	36	60,0	31	51,7
	Autres[1]	21	35,0	39	65,1	26	43,4	30	50,0	12	20,0	24	40,0	29	48,3
	Non-réponse	0	0,0	1	1,7	0	0,0	1	1,7	0	0,0	0	0,0	0	0
	Total	60	100,0	60	100,1	60	100,1	60	100,0	60	100,0	60	100,0	60	100,0
	Chi-carré, 1dl[2]					6,916									
Industries manufacturières	Très important	358	67,8	226	42,8	319	60,4	253	47,9	369	69,9	244	46,2	268	50,8
	Autres	161	30,5	281	53,2	191	36,2	254	48,1	143	27,1	262	49,6	243	46,0
	Non-réponse	9	1,7	21	4,0	18	3,4	21	4,0	16	3,0	22	4,2	17	3,2
	Total	528	100,0	528	100,0	528	100,0	528	100,0	528	100,0	528	100,0	528	100,0
	Chi-carré, 1dl	24,224				27,727						7,364			
Construction	Très important	76	69,1	51	46,4	75	68,2	70	63,6	82	74,5	69	62,7	62	56,4
	Autres	32	29,1	56	50,9	31	28,2	38	34,5	25	22,8	40	36,3	46	41,8
	Non-réponse	2	1,8	3	2,7	4	3,6	2	1,8	3	2,7	1	0,9	2	1,8
	Total	110	100,0	110	100,0	110	100,0	110	99,9	110	100,0	110	99,9	110	100,0
	Chi-carré, 1dl	5,364						6,755				4,439			

(1) Comprend les catégories de réponse "Assez important", "Peu important" et "pas du tout important".
(2) Seuls les chi carré significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

TABLEAU 47 (SUITE)

Importance attribuée aux aspects particuliers de l'emploi
en fonction du secteur d'activité

		Salaire		Possibilités d'avancement		Intérêt du travail		Supérieurs		Sécurité d'emploi		Collègues de travail		Heures de travail	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Transports, communications et autres secteurs d'utilité publique	Très important	198	64,7	134	43,8	201	65,7	148	48,4	228	74,5	153	50,0	160	52,3
	Autres[1]	105	34,3	164	53,6	101	33,0	153	49,9	73	23,9	149	48,8	143	46,7
	Non-réponse	3	1,0	8	2,6	4	1,3	5	1,6	5	1,6	4	1,3	3	1,0
	Total	306	100,0	306	100,0	306	100,0	306	99,9	306	100,0	306	100,1	306	100,0
	Chi-carré, 1dl[2]	4,637				4,648									
Commerce	Très important	255	65,9	177	45,7	277	71,6	236	61,0	292	75,5	204	52,7	200	51,7
	Autres	128	33,1	200	51,7	101	26,1	139	35,9	87	22,5	169	43,6	181	46,8
	Non-réponse	4	1,0	10	2,6	9	2,3	12	3,1	8	2,1	14	3,6	6	1,6
	Total	387	100,0	387	100,0	387	100,0	387	100,0	387	100,1	387	99,9	387	100,1
	Chi-carré, 1dl	9,088						19,249							
Finances, assurances, immeubles	Très important	71	52,2	69	50,7	110	80,9	71	52,2	98	72,1	65	47,8	49	36,0
	Autres	65	47,8	66	48,5	26	19,1	65	47,9	37	27,2	71	52,2	87	63,9
	Non-réponse	0	0,0	1	0,7	0	0,0	0	0,0	1	0,7	0	0,0	0	0,0
	Total	136	100,0	136	99,9	136	100,0	136	100,1	136	100,0	136	100,0	136	99,9
	Chi-carré, 1dl					5,976								9,587	

(1) Comprend les catégories de réponse "Assez important", "Peu important" et "pas du tout important".
(2) Seuls les chi carré significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

TABLEAU 47 (SUITE)

Importance attribuée aux aspects particuliers de l'emploi
en fonction du secteur d'activité

		Salaire		Possibilités d'avancement		Intérêt du travail		Supérieurs		Sécurité d'emploi		Collègues de travail		Heures de travail	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Services communautaires et personnels	Très important	233	44,4	185	35,2	416	79,2	246	46,9	358	68,2	300	57,1	227	43,2
	Autres[1]	290	55,2	329	62,7	102	19,4	271	51,6	162	30,9	217	41,3	293	55,8
	Non-réponse	2	0,4	11	2,1	7	1,3	8	1,5	5	1,0	8	1,5	5	1,0
	Total	525	100,0	525	100,0	525	99,9	525	100,0	525	100,1	525	99,9	525	100,0
	Chi-carré, 1dl[2]														
Administration publique	Très important	89	50,3	94	53,1	137	77,4	93	52,5	128	72,3	93	52,5	76	42,9
	Autres	88	49,7	77	43,6	40	22,6	81	45,8	47	26,5	80	45,3	100	56,5
	Non-réponse	0	0,0	6	3,4	0	0,0	3	1,7	2	1,1	4	2,3	1	0,6
	Total	177	100,0	177	100,1	177	100,0	177	100,0	177	99,9	177	100,1	177	100,0
	Chi-carré, 1dl														

(1) Comprend les catégories de réponse "Assez important", "Peu important" et "pas du tout important".
(2) Seuls les chi carré significatifs sont présentés. Ils ont été calculés en comparant le groupe en question avec tous les autres groupes dans l'analyse.

Références

L'Absentéisme en Grande-Bretagne: une enquête. Intersocial, no. 39, Juin 1978.

L'Absentéisme, indicateur social. Liaisons sociales. Document 87/77, 28 septembre 1977.

Barbash, J. (1976). Enquêtes sur les attitudes concernant la satisfaction au travail. Paris: Organisation de Coopération et de Développement Economiques.

Brayfield, A.H., Crockett, W.H. (1955). Employee attitudes and employee performance. Psychological Bulletin, 52, 396-424.

Burstein, M., Thienhaara, N., Hewson, R., Warrander, B. (1975). Les Canadiens et le travail: conclusions d'une étude sur l'éthique du travail et d'une étude sur la satisfaction professionnelle. Ottawa: Main-d'oeuvre et Immigration.

Cooper, M.R., Morgan, B.S., Foley, P.M., Kaplan, L.P. (1979). Changing employee values: deepening discontent? Harvard Business Review, 57(1), 117-125.

Delorme, F., Lassonde, G. (1978). Aspect de la réalité syndicale québécoise - 1976. Direction générale de la recherche, Québec: Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

Freeman, R.B. (1978). Job satisfaction as an economic variable. The American Economic Review, 68(2), 135-141.

Gouvernement du Québec (1978). Santé et sécurité au travail. Québec: Editeur Officiel du Québec.

Kasl, S.V. (1978). Epidemiological contribution to the study of work stress in C.S. Cooper et R. Payne (Eds): Stress and work. Toronto: Wiley.

Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction in M.D. Dunnette (Ed.): Handbook of industrial and organizational psychology. (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.

Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration. Le chômage chez les jeunes au Canada: une analyse détaillée. Ottawa, février 1976.

Roustang, G. (1977). Enquête sur la satisfaction au travail ou analyse directe des conditions de travail. Revue internationale du travail, 115(3), 295-310.

Seashore, S.E. (1974). Job satisfaction as an indicator of the quality of employment. Social indicators research, I, 135-168.

Staines, G.L., Quinn, R.P. (1979). American workers evaluate the quality of their jobs. Monthly Labor Review, janvier 1979, 3-12.

Thurman, J.E. (1977). La satisfaction au travail: aperçu international. Revue internationale de travail, 116(3), 271-292.

U.S. Department of Labor (1974). Job satisfaction: is there a trend? Manpower research monograph no 30.